

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Yang di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jayapura

Chariena Putri Virdayanty
Universitas Yapis Papua, Jayapura, Papua, Indonesia
charienayuhu@gmail.com

Informasi Artikel

Catatan Artikel:
Diterima 30 Agustus 2025
Revisi disetujui 1 Oktober 2025
Dipublikasi 30 Oktober 2025
Kata kunci: Tambahan Penghasilan Pegawai, Kinerja, Motivasi Kerja

DOI: 10.55098/nr2tff23

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif Jenis penelitian merupakan Penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yaitu seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria dijadikan sebagai sampel. Teknik ini termasuk dalam Non-Probability Sampling dengan pendekatan Purposive Sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Diperoleh sampel sebanyak 100 Orang, data penelitian bersumber dari data primer yang dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner yang disebarakan kepada aparatur sipil negara Dinas Perhubungan Kabupaten Jayapura melalui kuesioner dan bertujuan menganalisis pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja. Data penelitian bersumber dari data primer yang dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner yang disebarakan kepada Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Kabupaten Jayapura. Metode analisis data menggunakan regresi linear menggunakan IBM Statistical Package For the Social Sciences (SPSS) 26, dengan tahapan analisis data meliputi analisa deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji hipotesis (statistic) serta uji mediasi melalui sobel test. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Tambahan penghasilan Pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Variabel Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Motivasi Kerja mampu menjadi variabel mediasi bagi pengaruh Tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

1. Pendahuluan

Kinerja merupakan tanggung jawab dari setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan hasil pekerjaan yang optimal dan sesuai dengan standar organisasi serta mendukung tercapainya tujuan organisasi (Umbeang et al., 2020) Kinerja memegang peran krusial bagi suatu instansi. Jika kinerjanya bagus, maka produktivitasnya pun akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Kompetensi yang dimiliki pegawai semestinya dapat dikenali oleh instansi sehingga solusi mengenai permasalahan

pegawai dapat dicari dan akhirnya masalahnya bisa teratasi. Berbagai upaya dilakukan instansi untuk memunculkan semangat pegawai agar kinerja mereka bisa ditingkatkan demi teraihnya keefektifan dan tujuan instansi. Instansi dikatakan baik apabila pegawainya mempunyai semangat kerja yang tinggi dan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di instansi. Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat menguntungkan suatu organisasi dikarenakan kinerja pegawai yang tinggi serta produktif, maka kinerja organisasi akan optimal. Sebaliknya, apabila kinerja pegawai rendah, maka pencapaian tujuan organisasi akan menjadi tidak optimal. Capaian kinerja pegawai berdampak langsung pada capaian kinerja organisasi (Mangkunegara, 2018).

Berdasarkan Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Pegawai, Dosen, dan ASN, tambahan penghasilan pegawai dijelaskan sebagai ekstra pendapatan yang diterima oleh pegawai selain dari gaji pokok mereka. Diketahui bahwa tingkat kedisiplinan, absensi dan kinerja pegawai pada umumnya sudah baik di karenakan adanya penegakkan aturan dan sanksi yang di berikan kepada pegawai yakni pemotongan pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai apabila terlambat masuk kerja, lebih cepat pulang kerja dari waktu yang ditentukan dikarenakan keperluan diluar urusan dinas, tidak hadir tanpa keterangan tertulis atau dengan keterangan tertulis tanpa persetujuan kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD), tidak masuk kerja karena sakit yang dibuktikan dengan surat sakit dari dokter lebih dari 3 hari diberikan sanksi berupa pemotongan tunjangan kinerja sesuai aturan yang telah di langar pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Jayapura. Menurut fenomena gap (data lapangan) yang di dapat dari <https://jayapurakab.go.id/sekda-hana-hikoyabi-soal-tpp-akan-segera-dibayarkan/>. (Tahun 2024) “Pemkab juga harus konsisten untuk melihat kesejahteraan para pegawai. Kita dorong kepada 17 SKPD pengelola PAD, bukan hanya Bappenda, harus benar-benar kerja secara baik. Kejar itu target dari pendapatan (PAD) agar bisa memenuhi target yang kita mau wujudkan soal pembayaran TPP,” ucap ibu Sekda Kabupaten Jayapura Hana Hikoyabi,S.Pd.,M.KP. paparan dari artikel tersebut jelas bahwa masih banyak perangkat daerah yang masih menyepelekan kinerja atau tanggung jawabnya masing-masing dalam memaksimalkan pendapatan asli daerah (PAD). Besaran tambahan penghasilan pegawai (TPP) akan di hitung secara proporsional berdasarkan ketidakhadiran dan kehadiran dengan kondisi tertentu dan dibagi dengan jumlah hari kerja perbulan. Aparatur sipil negara yang tidak hadir tanpa keterangan, izin, sakit dan dinas luar akan dipotong dari TPP nya. Tujuan itu di lakukan agar pegawai termotivasi untuk disiplin kerja.

Asumsi peneliti setelah melakukan observasi lapangan, hal ini terjadi karena sebagian pegawai berfikir bahwa jika mereka melakukan kesalahan atau kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan gaji mereka tidak akan dipotong. Terkadang pegawai melakukan kelalaian/kesalahan dalam pekerjaan, selain itu kecendrungan pegawai datang hanya untuk absen elektronik maupun absen manual tanpa rasa tanggung jawab sebagai ASN untuk memenuhi kewajiban organisasi, absensi dilakukan untuk mengejar TPP, banyak ASN meninggalkan kantor setelah absensi elektronik tanpa alasan yang jelas dan hanya kembali ke kantor satt absen pulang. Kondisi ASN yang ada pada saat ini di Dinas Perhubungan Kabupaten Jayapura sebagian besar karyawan bersikap pasif terhadap pekerjaan mereka, pegawai datang terlambat ke kantor, terlambat mengikuti apel pagi pada hari senin bahkan tidak melaksanakan apel pagi, dan tidak tepat waktu menyelesaikan tugasnya. Ada juga karyawan yang meninggalkan pekerjaan mereka tanpa alasan dan hanya datang saat absensi elektronik. Namun, efektivitas ASN dalam meningkatkan kinerja pegawai masih menjadi perdebatan, Beberapa penelitian menunjukkan bahwa tambahan penghasilan dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Tambahan penghasilan pegawai dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Tambahan

penghasilan pegawai merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat memotivasi pegawai bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gaji yang dibayarkan berdasarkan hasil kerja

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Pemberian Tambahan Penghasilan pegawai atau tunjangan kinerja (insentif) menurut (Rivai, 2018) adalah sebagai “bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan, dan merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji dan merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan)”. Mengacu pada Teori Motivasi Maslow, Tambahan Penghasilan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dasar (*physiological needs*) dan keamanan (*safety needs*). Ketika kebutuhan ini terpenuhi, individu akan lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi (Sofyandi, 2008) mengemukakan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tambahan penghasilan pegawai, antara lain: Kelayakan Jumlah Tambahan Penghasilan, Tambahan penghasilan dinilai layak apabila sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan posisi pegawai, Keadilan Tambahan Penghasilan antar Pegawai Kepastian Penerimaan: Tambahan penghasilan sebaiknya diberikan secara rutin dan tidak berubah-ubah, agar pegawai merasa aman dan memiliki kepastian finansial, Ketepatan Waktu Pemberian: Penghasilan Tambahan harus diberikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga dapat mendukung kebutuhan finansial pegawai, Ketepatan Waktu Pemberian Dampak terhadap Kesejahteraan: Tambahan Penghasilan idealnya mampu meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup pegawai secara nyata

Kinerja Aparatur Sipil Negara

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sembiring et al., 2021), Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Mengacu pada pendekatan *Goal Setting Theory*, tujuan dari pencapaian kinerja pegawai tidak hanya sebatas pada keberhasilan dalam mencapai hasil, tetapi juga mencakup proses pencapaian itu sendiri. Tujuan tersebut meliputi: Meningkatkan Fokus dan Arah Kerja, Meningkatkan Ketekunan dan Komitmen, Menumbuhkan Strategi dan Perencanaan, Meningkatkan Evaluasi Diri.

Dalam konteks penelitian ini, *Goal Setting Theory* sangat relevan untuk menjelaskan peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara tambahan penghasilan dengan kinerja ASN. Tambahan penghasilan dapat menjadi pendorong eksternal yang memengaruhi bagaimana ASN menetapkan dan mengejar tujuan kerjanya. Sementara itu, motivasi internal yang dipengaruhi oleh penetapan tujuan kerja yang jelas dan bermakna menjadi faktor penting dalam mewujudkan kinerja optimal. Dengan demikian, *Goal Setting Theory* menjelaskan bahwa kinerja ASN dapat ditingkatkan melalui Penetapan tujuan kerja yang spesifik dan menantang, Dukungan tambahan penghasilan sebagai bentuk penguatan eksternal, dan peningkatan motivasi kerja sebagai pendorong internal. Dimensi dan Indikator Kinerja seseorang dalam organisasi dapat dinilai dengan beberapa indikator. berikut ini adalah beberapa indikator untuk mengukur kinerja seseorang: Kinerja diukur dengan indikator menurut teori (Mathis &

Jackson, 2011) sebagai berikut: Kualitas yaitu diukur dari pandangan pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan maupun keterampilan pegawai, Kuantitas yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, Ketepatan waktu yaitu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kehadiran merupakan bentuk hasil aktifitas pegawai yang didukung dengan tingkat kehadiran yang tinggi, Kemampuan bekerjasama, yaitu kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Motivasi Kerja

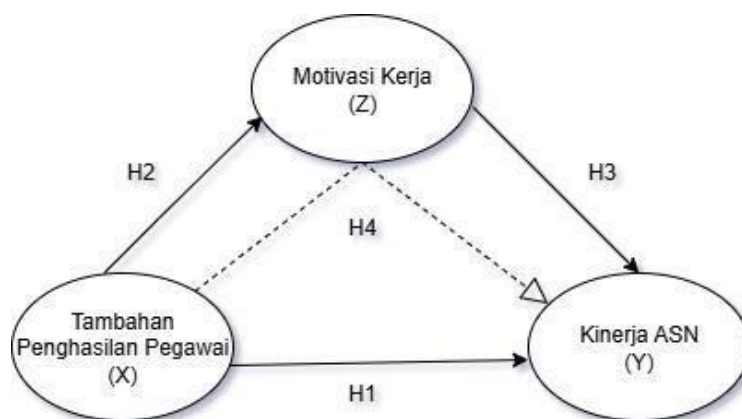
Menurut Maslow bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Menurut (Kirani & Bagia, 2021) Motivasi kerja adalah dorongan-dorongan yang timbul pada atau dia dalam diri seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku Menurut (Hasibuan, 2017), Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka bersedia bekerja secara produktif. Menurut (Kirani & Bagia 2021) Motivasi kerja adalah dorongan-dorongan yang timbul pada atau dia dalam diri seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, manajemen perusahaan harus mampu mengelola motivasi kerja ini dengan baik sehingga mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor internal dan faktor eksternal.

Teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (1943), yang menyatakan bahwa perilaku manusia dimotivasi oleh lima tingkat kebutuhan yang tersusun secara hierarkis maka tujuan motivasi yaitu: Memenuhi kebutuhan dasar karyawan, Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, Membangun hubungan social yang positif, Memberikan pengakuan dan apresiasi, Memberikan kesempatan dan pengembangan diri. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, Motivasi kerja dipengaruhi oleh tingkat pemenuhan kebutuhan. Ketika kebutuhan fisiologis dan keamanan terpenuhi melalui kompensasi, pegawai akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri melalui peningkatan kinerja. Bisa juga diperkuat dengan Teori Dua Faktor Herzberg, yang membedakan antara faktor Motivator (prestasi, pengakuan) dan faktor hygiene (gaji, kondisi kerja). Dengan demikian motivasi sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai untuk mendorong pegawai mencapai tujuan Organisasi. Menurut (Sofyan, 2006:27), bahwa motivasi kerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator, yakni : Gaji adalah pendapatan yang diterima oleh seseorang pegawai pada setiap bulannya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya pada suatu jenis pekerjaan, Insentif/Bonus adalah jenis pendapatan lainnya diluar gaji yang diterimanya berdasarkan kemampuan, kerajinan, dan keterampilan dalam suatu pekerjaan, Sistem Pengembangan Karir adalah keseluruhan proses yang dilakukan dalam rangka meningkatkan karir pegawai meliputi pemberian kenaikan pangkat tepat pada waktunya, promosi jabatan dan hal-hal yang dapat memberikan peluang bagi meningkatnya karier seorang pegawai, Kondisi sarana dan prasarana adalah

seluruh kondisi fasilitas yang digunakan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik bersifat fisik maupun non fisik.

Model Empiris

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sembiring et al., 2021).



Sumber : Data diolah, 2025

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Semakin baik organisasi dalam memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai maka akan dapat meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara. Dengan demikian Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Penelitian sebelumnya (Fauzi et al., 2022) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa.

H1: Pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara

Sejalan dengan gagasan (Mujanah, 2019) insentif yang diberikan mutlak untuk sangat bermanfaat dalam meningkatkan motivasi pegawai. (Firdaus & Oetarjo 2022) pegawai akan meningkat motivasinya ketika menerima insentif tambahan penghasilan pegawai, karena landasan setiap individu bekerja untuk memperoleh moneter sehingga pemberian insentif tambahan penghasilan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

H2: Pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh terhadap motivasi kerja

Hasil penelitian (Medina et al., 2024), (Layek & Koodamara 2024), (Swedana, 2023) dan (Ratnawati et al., 2020) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

H3: Pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara

(Mangkunegara, 2019) mengemukakan insentif sebagai suatu penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk upah agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam tujuan-tujuan organisasi. (Sugiyarti, 2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimediasi motivasi kerja. Selanjutnya hasil penelitian (Mustofa, 2017) menyebutkan bahwa insentif mempengaruhi kinerja yang dimoderasi motivasi kerja. H4 : Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara melalui motivasi kerja.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian merupakan Penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yaitu seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria dijadikan sebagai sampel. Teknik ini termasuk dalam Non-Probability Sampling dengan pendekatan Purposive Sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2017). Diperoleh sampel sebanyak 100 Orang, data penelitian bersumber dari data primer yang dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner yang disebarkan kepada aparatur sipil negara Dinas Perhubungan Kabupaten Jayapura.

Metode analisis Data menggunakan SPSS Analisis jalur meliputi, analisis regresi sederhana dengan tahapan analisis data meliputi analisa deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Analisis deskriptif untuk mendapatkan gambaran respons responden terhadap Tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN). Uji Instrumen untuk menguji Validitas dan reliabilitas data penelitian. Data yang memenuhi unsur valid jika nilai *loading factor standardized estimate* ≥ 0.5 sedangkan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Uji normalitas data untuk menguji adanya sebaran data, Uji Heteroskedastisitas menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dengan melihat grafik scatterplot. Uji Multikolonirietas dengan melihat nilai toleransi dan *nilai variance inflation factor* (VIF). Dan uji statistik mencakup Uji regresi sederhana Uji ini juga bertujuan untuk mengetahui arah hubungan (positif atau negatif) dan signifikansinya Uji parsial (t) menguji untuk mengetahui tingkat signifikansi masing- masing variable Independen terhadap variable Dependen, Uji Koefisien Determinasi R^2 untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat jika nilai (R^2) berada atau bernilai diantara 0 dan 1, Uji Mediasi Analisis Jalur (Path Analysis) dimanfaatkan untuk menguraikan variabel mediasi dan untuk membuktikan hubungan antara sebab dan akibat yang ditetapkan berdasarkan teori, Pengujian peran variabel mediasi menggunakan sobel test dilakukan secara online pada <https://www.danielsoper.com>

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk menguji valid atau keakuratan setiap item pertanyaan variabel. Pada setiap item variabel dikatakan valid apabila nilai R hitung lebih besar dari pada nilai R tabel (Ghozali, 2018). validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi pearson *product moment* dengan ketentuan nilai rhitung $>$ nilai rtabel maka item pertanyaan dikatakan *valid*. Cara untuk mencari nilai r tabel dengan rumus $df = n-2$ dengan signifikan 5%.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R _{hitung}	Sig.	R _{tabel}	Keterangan.
Tambahan Penghasilan Pegawai (X)	X ₁	0,244	0,000	0,198	Valid
	X ₂	0,374	0,000	0,198	Valid
	X ₃	0,604	0,000	0,198	Valid
	X ₄	0,289	0,000	0,198	Valid
	X ₅	0,424	0,000	0,198	Valid
	X ₆	0,338	0,000	0,198	Valid
	X ₇	0,302	0,000	0,198	Valid
Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)	Y ₁	0,630	0,000	0,198	Valid
	Y ₂	0,543	0,000	0,198	Valid
	Y ₃	0,572	0,000	0,198	Valid
	Y ₄	0,504	0,000	0,198	Valid
	Y ₅	0,510	0,000	0,198	Valid
	Y ₆	0,530	0,000	0,198	Valid
	Y ₇	0,623	0,000	0,198	Valid
	Y ₈	0,664	0,000	0,198	Valid
	Y ₉	0,593	0,000	0,198	Valid
Kinerja (Y)	Z ₁	0,502	0,000	0,198	Valid
	Z ₂	0,488	0,000	0,198	Valid
	Z ₃	0,538	0,000	0,198	Valid
	Z ₄	0,436	0,000	0,198	Valid
	Z ₅	0,284	0,000	0,198	Valid
	Z ₆	0,413	0,000	0,198	Valid
	Z ₇	0,410	0,000	0,198	Valid
	Z ₈	0,484	0,000	0,198	Valid
	Z ₉	0,334	0,000	0,198	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil Uji Validitas yang telah di lakukan berdasarkan tabel 1 yang ada diatas bahwa seluruh instrument penelitian memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel serta nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu seluruh nilai instrument yang ada dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,60. Tabel 2 Menunjukkan hasil uji reliabilitas:

Tabel 2
Hasil Uji Reabilitas

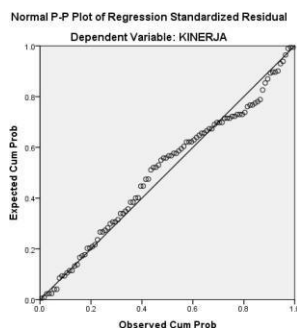
Variabel	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	Ket
Tambahan Penghasilan Pegawai (X)	0,657	Reliabel
Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)	0,854	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,753	Reliabel

Sumber: Data diolah 2025

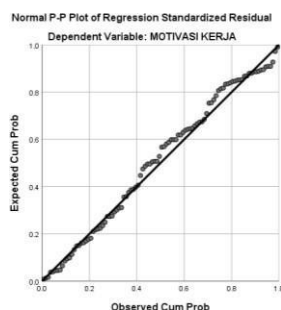
Hasil Uji Reabilitas yang telah di lakukan berdasarkan tabel 2 yang ada diatas bahwa seluruh instrument penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha based on standardized* lebih besar dari 0,60 yang artinya variabel yang diteliti adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas data pada penelitian dilakukan dengan menggunakan grafik normal probability plot dengan melihat kecenderungan sebaran data terhadap garis regresi. Berikut gambar:



Gambar 2. Grafik Normalitas *probability plot* (X dan Z terhadap Y)



Gambar 3. Grafik Normalitas *probability plot* (X terhadap Z)

Hasil gambar yang ada diatas menunjukkan grafik normal *probability plot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian sebaran data dapat dikatakan berdistribusi normal. Selanjutnya dapat menggunakan pengujian one sample *kolmogorov-smirnov test* untuk menguji normalitas dengan kriteria jika *probability value* > 0,05 maka data terdistribusi normal dan jika *probability value* < 0,05 maka data terdistribusi tidak normal. Berikut tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* :

Tabel 3
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

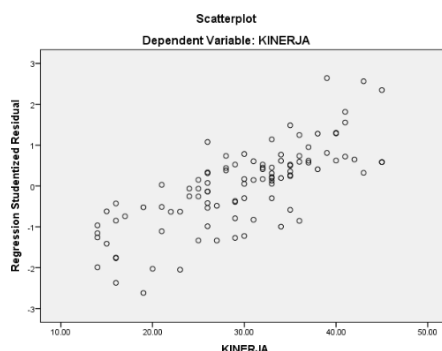
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.07427115
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.080
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.101 ^c

Sumber : Data di olah,2025

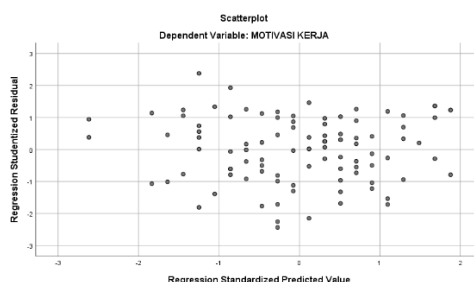
Hasil yang diperoleh dari tabel diatas bahwa nilai *one sample kolomgrov-smirnov test* mempunyai nilai signifikan sebesar $0,101 > 0,05$ yang berarti bahwa data yang telah diuji berdistribusi secara normal.

Hasil Uji *Heterokedastisitas*

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model *regresi* terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homokedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas* (Ghozali, 2016), Uji *Heteroskedastisitas* digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidak samaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Pengujian *heteroskedastisitas* menggunakan *grafik scatterplot*.



Gambar 4. Grafik *scatterplot* (X dan Z terhadap Y)



Gambar 5. Grafik *scatterplot* (X Terhadap Y)

Dari gambar diatas peroleh bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi gejala *heteroskedastisitas* berdasarkan grafik *scatterplot*. Selanjutnya dapat melakukan uji *glejser*.

Tabel 4
Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser (X, dan Z Terhadap Y)
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error		Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.485	2.156		2.080	.040
	TOTALX	-.005	.090	-.007	-.061	.951
	TOTALZ	.012	.069	.021	.175	.861

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah 2025

Tabel 5
Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser (X Terhadap Z)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.291	1.598	3.312	.001
	TPP	-.029	.062	-.048	.636

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber : Data diolah, 2025

Sesuai tabel 4 di atas maka dijelaskan bahwa nilai signifikansi dari seluruh variabel independen mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ baik dalam uji glejser 1 maupun uji glejser 2 yang artinya dalam model regresi ini terbebas dari gejala heterokedastisitas.

Hasil Uji *Multikolineritas*

Multikolineritas adalah hubungan antara variabel *prediktor* atau *independent* terhadap variabel *prediktor* yang lain. Model *regresi* yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen*. Uji multikolineritas dilakukan dengan cara melihat nilai *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF kurang dari 10 atau nilai *tolerance* $> 0,10$ maka model *regresi* berganda tidak terjadi *multikolineritas* (Ghozali, 2011).

Tabel 6
Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
TPP (X)	0,669	1,430
Kinerja ASN (Y)	0,669	1,430

Sumber: Data diolah 2025

Berikut jawaban dari hasil uji multikolineritas berdasarkan tabel diatas yaitu tidak terjadi multikolineritas karena nilai *Tolerance* $0,669 > 0,10$ dan *VIF* $1,430 < 10,0$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel di atas tidak terjadi gejala multikolineritas.

Pengujian Hipotesis

Uji t atau uji parsial digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individu (parsial) terhadap variabel dependen dalam model regresi. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$, maka variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 7
Hasil Uji T (X dan Z terhadap Y)
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.842	3.462		.243	.808
	TPP	.429	.144	.272	2.979	.004
	MOTIVASI KERJA	.570	.111	.468	5.118	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil signifikan variabel Tambahan penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja ASN adalah $0,004 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,979 > \text{nilai } t_{tabel} 1,984$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. Hasil signifikan variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,118 > \text{nilai } t_{tabel} 1,983$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Kinerja ASN berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Tabel 8
Hasil Uji T (X terhadap Z)
Coefficients^a

Coefficients					
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.448		4.749	.000
	TPP	.710	.548	6.491	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil signifikan variabel Tambahan penghasilan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 6,491 > \text{nilai } t_{tabel} 1,984$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel *independen* dalam menjelaskan variabel *dependen*. Nilai *R square* besarnya berkisar $> nol$ dan $< satu$, jika semakin mendekati satu, maka model semakin baik karena apabila *R square* sama dengan satu berarti variabel *independen* berpengaruh sempurna terhadap variabel *dependen*.

Tabel 9
Hasil Uji R Square (X, dan Z terhadap Y)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.460 ^a	.499	.438	2.965

Sumber: Data diolah 2025

Tabel 10
Hasil Uji R Square (X Terhadap Z)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.548 ^a	.301	.294	2.965

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil diatas menjelaskan korelasi R sebesar 0,449 dan 0,301 berarti adanya hubungan Kurang secara kuat antara variable independent dengan variable dependent karena Kurang mendekati angka 1. Nilai (R^2) pada persamaan 1, yaitu 0,449 atau 44,9% dan nilai (R^2) pada persamaan 2, yaitu 0,301 atau 30,1% Sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya dalam model penelitian tersebut. Begitu juga, selebihnya besarnya variasi variabel selain model penelitian ini dengan jumlah 55,1% pada persamaan 1 dan 69,9% pada persamaan 2.

Uji Path Analysis (Analisis Jalur)

Dilakukannya uji ini guna menganalisis hubungan antar variabel yang sudah ditetapkan berdasarkan teori baik hubungan variabel independent pada variabel dependent secara langsung ataupun melalui perantara yakni variabel mediasi atau *intervening*.

Model persamaan 1

$$Y = a + bX + e$$

Tabel 11
Uji Path Analysis (Model 1)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.529 ^a	.280	.272		6.880

a. Predictors: (Constant), TPP

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	8.505	3.500			2.430	
	TPP	.834	.135	.529	6.171	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil tabel diatas, maka didapatkan persamaan regresi berikut ini : $Y = 8,505 + 0,834X + e$

Dilihat dari tabel *coefficients*, bisa diketahui nilai signifikan X adalah 0,000 yang artinya kurang dari 0,05. Maknanya, Tambahan Penghasilan Pegawai pengaruhnya signifikan pada Motivasi Kerja, Dan berdasarkan tabel model summary di atas, R square menunjukkan nilai 0,280. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel X memberikan pengaruh kepada variabel Z sebesar 28%, sementara sisanya 72% dipengaruhi oleh variabel selain tidak disebutkan dalam penelitian ini. Dan nilai e1 didapat dari rumus $e1 = \sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{(1-0,280)} = 0,848$.

Model Persamaan 2

Tabel 12
Uji Path Analysis (Model 2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.421	6.137

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, TPP

Sumber : Data diolah, 2025

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error		Beta		
1	(Constant)	.842	3.462		.243	.808
	TPP	.429	.144	.272	2.979	.004
	MOTIVASI KERJA	.570	.111	.468	5.118	.000

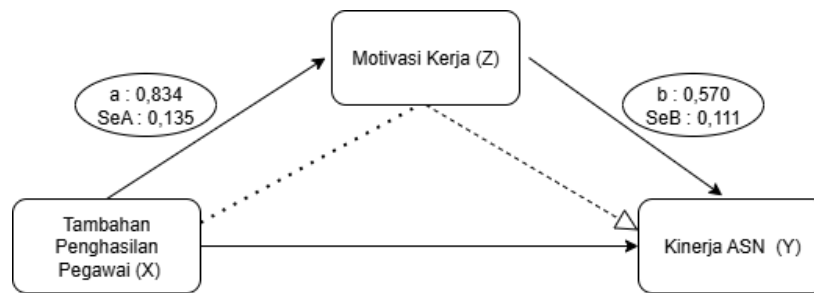
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah, 2025

$$Y = 0,842 + 0,429X + 0,570Z + e$$

Berdasarkan tabel *coefficient* tersebut diketahui nilai signifikansi Tambahan Penghasilan Pegawai $0,004 < 0,05$, dan Motivasi Kerja $0,000 < 0,05$. Dengan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa bahwa X pengaruhnya signifikan pada Y, dan Z Berpengaruh signifikan pada Y. Dan berdasarkan tabel model summary di atas, R square menunjukkan nilai 0,433. Hasil itu menunjukkan variable X dan Z memberikan pengaruh kepada variabel Y sebesar 43,3%, sementara sisanya 56,7% dipengaruhi oleh variabel selain disebutkan dalam penelitian ini. Dan nilai e2 didapat dari rumus : $e2 = \sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{(1-0,433)} = 0,752$

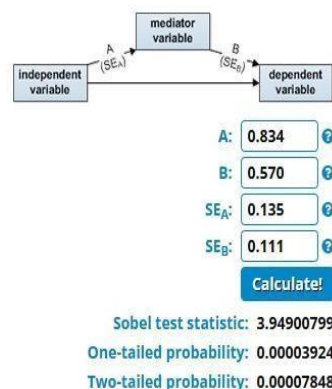
Dengan demikian jalur yang diperoleh seperti berikut:



Gambar 6. Analisis Jalur

Dari hasil regresi pada gambar diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Tambahan Penghasilan Pegawai a sebesar 0,834 dengan Standar error a 0,135, dan nilai signifikasinya 0,000. Kemudian Motivasi kerja mendapatkan nilai koefisien b 0,570 dengan standar error b 0,111 dan nilai signifikasinya 0,000. Sehingga Tambahan Penghasilan Pegawai (X) signifikan berpengaruh langsung terhadap Kinerja ASN demikian juga Motivasi kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap Kinerja ASN.

Selanjutnya Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan. Apabila hasil nilai yang diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel berada di signifikan 0,05 koefisien mediasi signifikan yaitu terdapat pengaruh mediasinya. Hasil pengujian peran variabel mediasi terlihat pada hasil *sobel test* yang dihitung secara online pada <http://www.danielsoper.com/>



Gambar 7. Hasil uji sobel test

Berdasarkan hasil uji sobel pada gambar diatas, dapat dijelaskan bahwa Motivasi kerja terhadap hubungan variabel Tambahan Penghasilan Pegawai pada Kinerja ASN menghasilkan nilai 3.94900799 \geq lebih besar dari t_{tabel} 1.984. Dengan nilai *one tailed* sebesar 0.00003924 dan nilai *two tailed probability* sebesar 0.00007848 kurang dari $<0,05$. Artinya Motivasi kerja dapat memediasi Pengaruh Tambahan Penghasilan pegawai melalui Kinerja ASN.

Hasil pengujian yang telah dilakukan membuktikan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jayapura. Hal ini di buktikan oleh nilai t_{hitung} 2.979 $>$ nilai t_{tabel} 1.984 dan signifikan $0,004 < 0,05$ dan maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika Tambahan

penghasilan pegawai (TPP) terjadi peningkatan maka akan peningkatan tersebut diikuti oleh peningkatan kinerja ASN sebesar 0,429. Kemudian Hasil ini sejalan dengan yang dikemukakan (Yalitoba, 2019) Hasil penelitian membuktikan tambahan penghasilan terbukti secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 79%. Sebagai rekomendasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi dapat dicapai melalui tambahan penghasilan yang baik berupa tunjangan berbasis kinerja yang baik.

Hasil pengujian yang telah dilakukan membuktikan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh terhadap Motivasi kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jayapura. Hal ini di buktikan oleh nilai $t_{hitung} 6.491 > \text{nilai } t_{tabel} 1.984$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika Tambahan penghasilan pegawai (TPP) terjadi peningkatan maka akan peningkatan tersebut diikuti oleh peningkatan motivasi kerja sebesar 0,710. Hasil ini sejalan dengan yang dikemukakan (Firdaus & Oetarjo 2022) pegawai akan meningkat motivasinya ketika menerima insentif tambahan penghasilan pegawai, karena landasan setiap individu bekerja untuk memperoleh moneter sehingga pemberian insentif tambahan penghasilan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

Hasil pengujian yang telah dilakukan membuktikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jayapura. Hal ini di buktikan oleh nilai $t_{hitung} 5.118 > \text{nilai } t_{tabel} 1.983$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika Motivasi kerja terjadi peningkatan maka peningkatan tersebut diikuti oleh peningkatan Kinerja ASN sebesar 0,570. Hasil ini sejalan dengan yang dikemukakan (Harras *et al.*, 2020) karena motivasi pegawai untuk bekerjalah yang meningkatkan upaya dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas, kemudian meningkatkan kinerja.

Hasil pengujian yang telah dilakukan membuktikan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh terhadap Kinerja ASN dimediasi oleh Motivasi kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jayapura. Hal ini di buktikan oleh uji sobel test yang menghasilkan nilai $3.94900799 \geq \text{lebih besar dari } t_{tabel} 1.984$. Dengan nilai *one tailed* sebesar 0.00003924 dan nilai *two tailed probability* sebesar 0.00007848 kurang dari $<0,05$. Artinya Motivasi kerja dapat memediasi Pengaruh Tambahan Penghasilan pegawai melalui Kinerja ASN. Hasil ini sejalan dengan yang dikemukakan (Waloyo, 2020) bahwa insentif termasuk saran untuk meningkatkan motivasi agar kinerja meningkat (Safrizal, 2022) bahwa pemberian insentif merupakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai secara sengaja untuk mewujudkan adanya motivasi dalam mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi instansi melalui adanya kinerja yang lebih baik dan berkualitas dari setiap pegawai.

5. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini bahwa Tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Jayapura sedangkan saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas variabel penelitian, tidak hanya Tambahan Penghasilan Pegawai, Kinerja ASN dan Motivasi Kerja sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap dan lebih luas mengenai pengaruh-pengaruh kinerja ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Jayapura

Daftar Pustaka

- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). Buku Ajar Manajemen Kompensasi. *Umsida Press*, 1-126.
- fauzi, A., Edy, L., & Mulyono, H. (2022). Pengaruh Tpp Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Pengaruh Tpp Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*, 11(4), 255–266. <https://doi.org/10.29303/Jmm.V11i4.739>
- Ghozali, Imam, (2016), Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23, Edisi 8, Cetakan Ke Viii, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kirani, K. D. B., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 231. <https://doi.org/10.23887/Pjmb.V2i2.27710>
- Mangkunegara, C. N., Azzahro, F., & Handayani, P. W. (2018, October). Analysis Of Factors Affecting User's Intention In Using Mobile Health Application: A Case Study Of Halodoc. In *2018 International Conference On Advanced Computer Science And Information Systems (Icacsis)* (Pp. 87-92).
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mujanah, S., & Aini, S. N. (2020). Transformational Leadership, Kondisi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Business And Finance Journal*, 5(2), 155-164.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Teori Ke Praktik. PT Raja Grafindo Persada.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah* 4, 131–144.
- Sugiyarti. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rembang. Tesis
- Sugiyono, (2017), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Syafrizal, S., & Sugiyanto, S. (2022). Pengaruh Capital Intensity, Intensitas Persediaan, Dan Leverage Terhadap Agresivitas Pajak (Studi Pada Perusahaan Pertambangan Terdaftar Idx 2017-2021). *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(3), 829-842.
- Umbeang, F., J. Rorong, A., & Plagiten, N. N. (2020). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(94), 1–14.

Yalitoba, A. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi*, 6(1), 2443–2016.
<https://doi.org/10.31326/jks.v6i01>