

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi di Dinas Pendidikan Jember

Fatah Yasin^{1*}, Ni Nyoman Putu Martini², Trias Setyowati³

Universitas Muhammadiyah Jember

Email: ¹fatahyasin3210@gmail.com, ²ninyoman@unmuhjember.ac.id, ³trias@unmuhjember.ac.id

Diterima: 9 Oktober 2025 | Disetujui: 19 Maret 2026 | Dipublikasikan: 29 Juni 2026

Abstrak

Kinerja aparatur sipil negara di sektor pendidikan masih menghadapi tantangan dalam mencapai target organisasi, sehingga diperlukan identifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh tambahan penghasilan pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember. Penelitian menggunakan desain kuantitatif eksplanatori dengan pendekatan survei. Sampel penelitian berjumlah 106 pegawai berstatus PNS yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Analisis data dilakukan dengan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares menggunakan WarpPLS 7.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya, tambahan penghasilan pegawai, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja, namun mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja secara signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif disertai kebijakan tambahan penghasilan yang berkelanjutan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja aparatur.

Kata kunci: Kinerja; Lingkungan Kerja; Motivasi dan Tambahan Penghasilan Pegawai

Abstract

Civil servant performance in the education sector continues to face challenges in achieving organizational targets, highlighting the need to identify influencing factors. This study aims to analyze the effects of additional employee income and work environment on civil servant performance, with work motivation as a mediating variable at the Education Office of Jember Regency. The research employed an explanatory quantitative design using a survey approach. The sample consisted of 106 civil servants selected through simple random sampling. Data were analyzed using Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares with WarpPLS 7.0. The findings indicate that additional employee income and work environment have positive and significant effects on work motivation. Furthermore, additional income, work environment, and work motivation positively and significantly influence employee performance. Work motivation does not mediate the effect of additional income on performance, but it significantly mediates the relationship between work environment and performance. These results emphasize the importance of maintaining a supportive work environment alongside sustainable additional income policies to improve motivation and civil servant performance.

Keywords: Additional Employee Income (TPP); Employee Performance; Motivation; Work Environment

PENDAHULUAN

Setiap tindakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan pemikiran dan pemahaman yang mendalam tentang aspek aspek yang mungkin berhasil maupun yang mungkin gagal. Dalam situasi kerja yang penuh tantangan dan terus berubah, diperlukan kualitas sumber daya manusia yang fleksibel dan mampu untuk tumbuh secara berkesinambungan (Mangkunegara, 2017). Manajemen sumber daya manusia meliputi beragam keputusan serta tindakan manajerial yang berpengaruh langsung terhadap karyawan di sebuah organisasi. Implementasi manajemen sumber daya manusia menjadi krusial untuk meningkatkan efektivitas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Pegawai atau karyawan sebagai salah satu unsur utama manajemen memiliki peran sentral, karena dalam organisasi pemerintahan keberhasilan pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja para pegawainya (Hasibuan & Melayu, 2019). Agar manajemen organisasi dapat berjalan sesuai dengan perencanaan, dibutuhkan pegawai yang memiliki kualitas, pengetahuan, keterampilan, dedikasi, serta komitmen dalam mengelola organisasi secara optimal sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Seorang pegawai dinilai memiliki kinerja yang baik apabila hasil kerjanya dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan kriteria kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja juga dipahami sebagai tingkat pencapaian yang selaras dengan norma dan standar organisasi, yang mencerminkan hasil dari suatu proses kerja. Hasibuan & Melayu (2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dengan memanfaatkan kecakapan, pengalaman, serta kesungguhan dalam penggunaan waktu. Dengan demikian, kinerja merefleksikan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja dinilai baik apabila target yang direncanakan dapat terealisasi secara optimal.

Kinerja pegawai juga menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas pelaksanaan tugas pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember. Berdasarkan data capaian kinerja yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Jember (2024), masih terdapat beberapa target kinerja yang belum tercapai secara optimal. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara target yang ditetapkan dan realisasi kinerja organisasi. Rincian data capaian kinerja tersebut disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1 Angka Pencapaian Kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Jember

Kinerja	Target (%)	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)
Persentase kondisi bangunan yang baik SD/MI	100	73	73,5	74
Jumlah partisipasi sekolah Paket A SD/MI	100	87	87	88
Jumlah melanjutkan dari SD/MI ke SMP/MTs	100	99,2	99,2	99,3
Pesentasi kondisi bangunan yang baik SMP/MTs	100	63	63	64
Jumlah partisipasi sekolah SMP/MTs	100	84,3	84,5	85

Jumlah siswa melanjutkan dari SMP/MTs ke SMA/MA	100	99,2	99,2	100
---	-----	------	------	-----

Source: Dinas Pendidikan Kabupaten Jember (2024)

Berdasarkan data Tabel 1 Kinerja pegawai di Kabupaten Jember masih belum optimal, hal ini terlihat dari capaian indikator yang tidak memenuhi target yang telah ditetapkan. Secara umum, permasalahan utama yang ditemukan pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember adalah kurang optimalnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, yang tercermin dari pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Dengan mengacu pada kondisi tersebut, studi ini dilaksanakan untuk menganalisis beberapa elemen yang dianggap memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan performa karyawan, khususnya dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, yaitu gaya kepemimpinan transformasional, tunjangan kinerja, serta motivasi kerja.

Dengan latar belakang tersebut, peneliti berminat mengembangkan penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten Jember sebagai objek studi. Instansi ini adalah salah satu badan pemerintah yang fokus pada sektor pelayanan Pendidikan dan secara langsung berinteraksi dengan sekolah maupun tenaga pendidik. Sebagai instansi yang senantiasa memberikan layanan kepada masyarakat, dinas pendidikan tidak terlepas dari kritik, terutama terkait dengan kinerja lembaga dan pegawainya. Kinerja seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor tersebut meliputi pendapatan tambahan, situasi tempat kerja, serta dorongan. Berdasarkan Peraturan Bupati Jember Nomor 2 Tahun 2023 mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember, TPP adalah bonus atau imbalan di luar gaji pokok yang diserahkan kepada PNS di Kabupaten Jember. Berbagai studi sebelumnya juga mengindikasikan bahwa TPP berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Arnisa dkk., 2023; Hasnawati dkk., 2023; Maryani & Samtono, 2023; Rahman dkk., 2022; Sumiaty dkk., 2023; Yalitoba, 2019). Namun pada penelitian lain mendapatkan hasil yang berbeda dimana tidak terdapat dampak positif yang signifikan antara peningkatan pendapatan pegawai dengan kinerja pegawai (Nanuru dkk., 2021).

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh tambahan penghasilan pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Fokus penelitian ini didasarkan pada inkonsistensi temuan penelitian sebelumnya serta keterbatasan studi yang menguji hubungan ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks organisasi pemerintah daerah sektor pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris dalam memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur sipil negara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menguji hubungan antarvariabel pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember. Variabel yang diteliti meliputi tambahan penghasilan pegawai dan lingkungan kerja sebagai variabel eksogen, motivasi kerja sebagai variabel intervening, serta kinerja pegawai sebagai variabel endogen (Sugiyono, 2022). Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator teoritis masing-masing variabel. Instrumen penelitian menggunakan skala pengukuran Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap indikator. Indikator operasional variabel disajikan pada Tabel 2 sebagai dasar pengukuran konstruk penelitian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* dengan bantuan perangkat lunak WarpPLS 7.0 untuk menguji model pengukuran dan model struktural secara simultan.

Tabel 2 Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indicator
Tambahkan Penghasilan Pegawai (X1)	Beban kerja;
	Kelangkaan profesi;
	Kondisi kerja;
	Pertimbangan obyektif
Lingkungan Kerja (X2)	Pencahayaan
	Suhu udara
	Kebisingan
	Kebersihan
	Keamanan
	Warna
	Hubungan kerja dengan sesama rekan
	Hubungan kerja dengan atasan
Motivasi (Z)	Kebutuhan fisiologis;
	Kebutuhan keamanan;
	Kebutuhan sosial;
	Kebutuhan akan penghargaan;
	Aktualisasi diri
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas kerja;
	Kuantitas kerja;
	Pengawasan yang diperlukan.
	Kedisiplinan;
	Konservasi

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Objek penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Jember. Populasi yang diteliti terdiri dari semua karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Jember, yang berjumlah 144 individu. Teknik pengambilan peserta dalam studi ini menerapkan metode pengambilan acak sederhana, di mana sampel diambil secara random mengingat bahwa populasi dipandang seragam. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus dari Yamane dalam Sugiyono (2022) sehingga didapatkan sampel berjumlah 106 responden. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan bantuan perangkat lunak Warp-PLS versi 7.0.

HASIL

Pengujian validitas konvergen dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas alat ukur. Untuk menentukan apakah suatu alat ukur memenuhi validitas suatu konstruk, biasanya digunakan faktor loading. Sebuah konstruk dianggap memenuhi syarat validitas apabila nilai loading factor lebih dari 0,7 atau berada dalam rentang 0,4-0,7 (Sholihin & Ratmono, 2021). Tabel 3 menyajikan nilai validitas data dalam penelitian ini:

Tabel 3 Nilai Loading Factor

Variable	Indicator	Nilai Loading Factor
Tambahkan Penghasilan Pegawai (X1)	X1.1	0.836
	X1.2	0.693
	X1.3	0.853
	X1.4	0.790
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.701
	X2.2	0.660
	X2.3	0.647

	X2.4	0.811
	X2.5	0.793
	X2.6	0.652
	X2.7	0.754
	X2.8	0.781
Motivasi (Z)	Z1	0.586
	Z2	0.714
	Z3	0.884
	Z4	0.872
	Z5	0.836
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.880
	Y2	0.745
	Y3	0.901
	Y4	0.838
	Y5	0.920

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan data yang tertera di Tabel 3, semua indikator dari setiap variabel telah memenuhi kriteria validitas konstruk.

Validitas diskriminan dapat dianggap telah terpenuhi apabila nilai akar kuadrat dari Rata-rata Variansi yang Diekstraksi (AVE) di setiap konstruk melebihi nilai korelasi antara konstruk yang bersangkutan dan konstruk lainnya dalam model tersebut. Keadaan ini terlihat melalui nilai di diagonal pada matriks korelasi. Dengan kata lain, apabila nilai akar kuadrat dari AVE melebihi korelasi antar konstruk, maka konstruk tersebut dinilai memiliki validitas diskriminan yang memadai. Hasil dari pengujian validitas diskriminan dapat ditemukan pada Tabel 4:

Tabel 4 Akar Kuadrat dari Nilai AVE

Variabel	TPP	LK	MOT	KP
TPP (X1)	(0.795)	0.195	0.855	0.689
LK (X2)	0.195	(0.728)	0.836	0.719
MOT (Z)	0.141	0.409	(0.873)	0.712
KP (Y)	0.230	0.593	0.712	(0.828)

Sumber: Data diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa nilai akar kuadrat dari AVE (*Average Variance Extracted*) yang ditunjukkan dalam tanda kurung lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk lainnya pada kolom dan baris yang sama. Dengan demikian, syarat validitas diskriminan telah terpenuhi.

Setelah uji validitas dilakukan, tahap selanjutnya yaitu uji reliabilitas. Pengujian ini dilakukan dengan mengevaluasi nilai koefisien reliabilitas komposit sebagai indikator konsistensi internal konstruk, yang bertujuan untuk mengetahui apakah item-item dalam instrumen memiliki konsistensi yang relatif stabil atau tidak. Syarat data dapat dikatakan reliabel jika setiap nilai lebih dari 0,70 (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Hasil perhitungan koefisien reliabilitas komposit disajikan pada Tabel 5:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Hasil
TPP	0.873	Reliable
LK	0.899	Reliable
MOT	0.888	Reliable

KP	0.933	Reliable
----	-------	----------

Sumber: Data diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria sebagai konstruk yang reliabel.

Setelah proses pengujian model luar selesai, langkah berikutnya adalah melanjutkan dengan pengujian model dalam. Uji pertama adalah pengujian pengaruh langsung, bertujuan untuk mengidentifikasi dampak langsung dari koefisien jalur variabel bebas (tambahan penghasilan pegawai, kondisi kerja, dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja). Indikator dampak langsung diperlihatkan melalui koefisien jalur dan nilai p di antara variabel. Koefisien jalur digunakan untuk menentukan arah hubungan antara variabel, apakah itu positif atau negatif. Sementara itu, nilai p digunakan untuk menilai tingkat keartian hubungan tersebut; sebuah hubungan dianggap signifikan jika nilai $p < 0,05$ (Sholihin & Ratmono, 2021). Tabel 6 menyajikan hasil uji pengaruh langsung penelitian ini:

Tabel 6 Uji Pengaruh Langsung

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	Path Coefficient	p-value
TPP	MOT	0.219	0.009
LK	MOT	0.602	<0.001
TPP	KP	0.188	0.022
LK	KP	0.537	<0.001
MOT	KP	0.264	0.002

Sumber: Data diolah peneliti, (2025)

Tabel 6 menunjukkan bahwa hampir setiap variabel eksogen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel endogen, hanya pengaruh variabel tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja saja yang memiliki pengaruh tidak signifikan karena $p\text{-value} >$ dari 0.05.

Pengaruh tidak langsung merupakan rangkaian jalur yang melalui satu atau lebih variabel perantara/mediasi/intervening. Indikator pengaruh tidak langsung ditampilkan dalam koefisien jalur dan nilai p antar variabel dalam tabel pengaruh tidak langsung dan total. Koefisien jalur untuk melihat sifat hubungan antar variabel bersifat positif atau negatif. Nilai p untuk melihat tingkat signifikansi hubungan antar variabel, dapat dikatakan berpengaruh signifikan jika nilai $p < 0,05$ (Sholihin & Ratmono, 2021). Tabel 7 menyajikan hasil uji efek langsung penelitian ini:

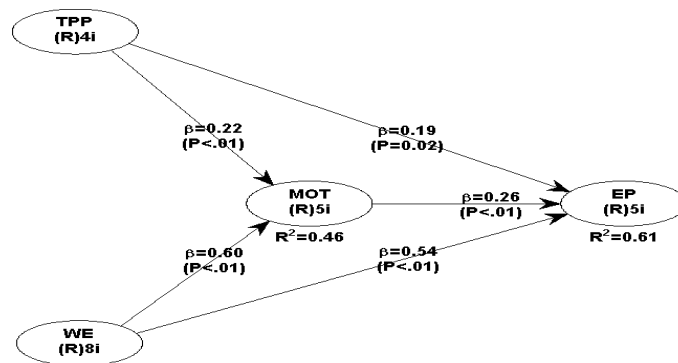
Tabel 7 Uji Dampak Tidak Langsung Antara Variabel

Variabel Eksogen	Variabel Intervening	Variabel Endogen	Path Coefficient	p-value
Tambahan Penghasilan Pegawai	Motivasi	Kinerja Pegawai	0.058	0.197
Lingkungan Kerja	Motivasi	Kinerja Pegawai	0.159	0.009

Sumber: Data diolah peneliti, (2025)

Merujuk kepada Tabel 7, terlihat bahwa peningkatan pendapatan karyawan memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai

variabel perantara. Sebaliknya, faktor lingkungan kerja tidak menunjukkan dampak tidak langsung yang berarti terhadap kinerja ketika dimediasi oleh motivasi.



Gambar: diagram model struktural (Inner Model / Structural Model)
 Sumber: Data diolah peneliti, (2025)

Pertumbuhan populasi menggunakan koefisien determinasi atau nilai R-Squared untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi pada variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang mempengaruhinya. Dalam penelitian ini, hasil analisis R-Squared menunjukkan bahwa dampak peningkatan pendapatan karyawan dan suasana kerja terhadap motivasi adalah sebesar 0,41. Hal ini menunjukkan bahwa variabel eksogen menyumbang 41% terhadap variasi motivasi, sedangkan 59% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Selanjutnya, hasil pengujian R-Squared pada relasi tambahan penghasilan karyawan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja menunjukkan nilai 0,61. Dengan begitu, variabel eksogen memberikan kontribusi sebesar 61% pada kinerja pegawai, sementara 39% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Untuk mengevaluasi apakah model hubungan antarvariabel laten yang diterapkan dalam penelitian ini sudah tepat atau belum, dilakukan pengujian kecocokan model (model fit test). Kriteria penerimaan model merujuk pada sejumlah indikator, diantaranya: nilai Average Full Collinearity VIF (AFVIF) ≤ 5 ; nilai Tenenhaus GOF $\geq 0,10$ (fit rendah), $\geq 0,25$ (fit sedang), dan $\geq 0,36$ (fit tinggi). Di samping itu, model dianggap memenuhi syarat jika nilai Simpson’s Paradox Ratio (SPR) $\geq 0,70$, R-Squared Contribution Ratio (RSCR) $\geq 0,90$, Statistical Suppression Ratio (SSR) $\geq 0,70$, dan Nonlinear Bivariate Causality Direction Ratio (NLBCDR) $\geq 0,70$ (Kock, 2019). Pada tabel 8 terlihat bahwa masing-masing indikator model fit telah memenuhi syarat model fit SEM:

Tabel 8 Model Fit and Quality Indicades

<i>Model Fit Quality Indicades</i>	<i>Value</i>	<i>Results</i>
<i>Average Full Collinearity VIF (AFVIF)</i>	1.220	<i>Acceptable</i>
<i>Tenenhaus GOF</i>	0.579	<i>Large</i>
<i>Simpson's Paradox Ratio (SPR)</i>	1	<i>Acceptable</i>
<i>R-squared contribution ratio (RSCR)</i>	1	<i>Acceptable</i>
<i>Statistical suppression ratio (SSR)</i>	1	<i>Acceptable</i>
<i>Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)</i>	1	<i>Acceptable</i>

Sumber: Data diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan sajian pada Tabel 8. Dapat diambil kesimpulan bahwa model penelitian ini merupakan model penelitian yang baik karena telah memenuhi syarat *goodness and fit model*.

PEMBAHASAN

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Motivasi

Hasil analisis dampak langsung menggunakan metode SEM menunjukkan adanya koefisien jalur (path coefficient) positif sebesar 0,219, yang mengindikasikan bahwa kenaikan pendapatan karyawan memberikan dampak positif terhadap motivasi. Angka signifikansinya adalah 0,009, yang berada di bawah 0,05, sehingga pengaruh tersebut dianggap signifikan. Berdasarkan hasil ini, peneliti menyimpulkan bahwa semakin besar tambahan penghasilan yang diperoleh oleh karyawan, motivasi mereka juga akan meningkat secara signifikan. Dengan demikian, Hipotesis 1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Hasbulloh dkk. (2022) yang Menemukan bahwa penghasilan tambahan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja, akan tetapi hasil ini berlawanan dengan hasil penelitian Maryani & Samtono (2023) dimana tambahan penghasilan pegawai tidak berpengaruh signifikan pada motivasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Hasil pengujian dampak langsung dengan metode SEM menunjukkan bahwa koefisien jalur (path coefficient) positif sebesar 0,602. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah $< 0,001$, sehingga pengaruh tersebut dianggap signifikan karena lebih rendah dari ambang 0,05. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang lebih baik akan meningkatkan semangat karyawan secara signifikan. Dengan demikian, Hipotesis 2 terbukti valid dan dinyatakan diterima.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil studi sebelumnya yang dilakukan oleh Vioenchea dkk. (2022), Wahyuni & Budiono (2022) yang memperoleh temuan bahwa suasana kerja memiliki dampak besar terhadap motivasi, hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Lianasari & Ahmadi (2022) menemukan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi.

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja

Hasil analisis pengaruh langsung menggunakan metode SEM menunjukkan nilai koefisien jalur positif sejumlah 0.188, yang menunjukkan bahwa peningkatan pendapatan pegawai berdampak positif terhadap kinerja. Nilai signifikansinya adalah 0.022, yang berarti nilai ini > 0.05 , sehingga tidak signifikan. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan tambahan penghasilan pegawai akan menyebabkan kinerja pegawai meningkat secara signifikan. Dari hasil pengujian ini, Hipotesis 3 diterima.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian-penelitian terdahulu seperti Arnisa dkk. (2023), Hasnawati dkk. (2023), Maryani & Samtono (2023), Rahman dkk. (2022), Sumiaty dkk. (2023), Yalitoba (2019). Yang menemukan bahwa peningkatan pendapatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja. Hasil ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari Nanuru dkk. (2021) dimana tidak terdapat dampak positif yang signifikan antara peningkatan pendapatan pegawai dengan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis pengaruh tidak langsung menggunakan metode SEM menunjukkan koefisien jalur negatif sebesar 0.537 yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Nilai signifikansinya < 0.001 , di mana nilai

ini <0.05 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Peneliti menyimpulkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja pegawai akan berpengaruh positif pada peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Berdasarkan hasil uji ini, Hipotesis 4 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Darmawan dkk. (2021); Fryson (2024), Haeroflatna dkk. (2021), Lianasari & Ahmadi (2022), Marsyanda & Rozaq (2024), Pittaloka & Foeh (2024), Saputra & Fernos (2023), Wahyuni & Budiono (2022), Wuwur dkk. (2023), Zhenjing dkk. (2022) yang mendapatkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Wulandari dkk. (2023) dimana menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian dampak langsung dengan metode SEM menunjukkan nilai koefisien jalur (path coefficient) positif sebesar 0,264, yang berarti motivasi berkontribusi positif terhadap kinerja. Nilai signifikansinya adalah 0,002, yang lebih rendah dari 0,05, sehingga pengaruh tersebut dianggap signifikan. Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan yang signifikan. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 bisa diterima.

Hasil studi ini mendukung temuan sebelumnya dari penelitian yang dilakukan oleh Hasnawati dkk. (2023), Maryani & Samtono (2023), Nining dkk. (2023), Pittaloka & Foeh (2024), Saputra & Fernos (2023), Umar & Norawati (2022), Viorenchea dkk. (2022), Wuwur dkk. (2023) Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan signifikan. Hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adha, dkk. (2019) dimana mendapatkan hasil bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan.

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja melalui Motivasi

Hasil uji pengaruh tidak langsung dengan metode SEM memperlihatkan nilai *path coefficient* positif sebesar 0.058 yang berarti Kualitas Pelayanan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi. Nilai signifikansinya 0.197 dimana nilai ini >0.05 yang berarti tidak berpengaruh signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak dapat memediasi pengaruh antara tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja, maka walaupun pegawai telah memiliki motivasi dari tambahan penghasilan pegawai, tidak serta merta dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Berdasarkan hasil pengujian ini, maka Hipotesis 6 ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Hasbulloh dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa penghasilan tambahan pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi, namun hasil ini mendukung hasil penelitian dari Maryani & Samtono (2023) dimana tambahan penghasilan pegawai tidak berpengaruh signifikan pada kinerja dengan mediasi motivasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi

Hasil uji pengaruh tidak langsung dengan metode SEM memperlihatkan nilai *path coefficient* positif sebesar 0.158 yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi. Nilai signifikansinya 0.009 Nilai ini lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa hasilnya signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi mampu menjadi mediator antara lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja, sehingga pegawai yang termotivasi dengan baik setelah lingkungannya baik, maka pegawai tersebut juga akan meningkatkan kinerjanya dengan signifikan. Berdasarkan hasil

pengujian ini, maka Hipotesis 7 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Viorenchea dkk. (2022), Wahyuni & Budiono (2022) yang menyampaikan bahwa motivasi bisa berfungsi sebagai penghubung dalam hubungan antara kondisi kerja dan kinerja, hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Lianasari & Ahmadi (2022) menemukan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menegaskan bahwa tambahan penghasilan pegawai dan lingkungan kerja berperan sebagai determinan penting motivasi kerja aparatur. Ketiga variabel, yaitu tambahan penghasilan, lingkungan kerja, dan motivasi, terbukti berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan utama penelitian ini adalah bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja, namun berfungsi sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Temuan ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik dengan menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja memiliki jalur pengaruh tidak langsung yang lebih kuat melalui motivasi dibandingkan kebijakan insentif finansial semata. Keterbatasan penelitian terletak pada ruang lingkup sampel yang terbatas pada satu instansi pemerintah daerah. Penelitian selanjutnya disarankan menguji model ini pada sektor pemerintahan yang berbeda atau menambahkan variabel organisasi lain seperti kepemimpinan dan budaya kerja untuk memperluas generalisasi temuan. Secara praktis, hasil penelitian menegaskan pentingnya strategi peningkatan kualitas lingkungan kerja sebagai prioritas kebijakan dalam upaya memperkuat motivasi dan kinerja aparatur.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, H. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Arnisa, A., Latlef, F., & Z, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada DPMDPPKBP3A Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan. *Nobel Management Review*, 415–425. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR>
- Darmawan, A., Syakuro, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sambil Layah Corporation Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(02), 1937–1948. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15 ed.). Pearson. <http://www.pearsonmylabandmastering.com>
- Fryson. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasi PT Pelindo Regional III Sampit. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2). <http://doi.10.46306/jbbe.v17i2>
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 4.0 Untuk Penelitian Empiris* (A. Heri, Ed.; 1 ed.). Yoga Pratama.
- Haeroflatna, Erlangga, H., Nurjaya, Mulyana, Y., Sunarsi, D., Solahudin, M., Dwiwarman, D. A., Waskita, N. I. D., Rozi, A., Yuangga, K. D., & Purwanto, A. (2021). The Effect of Organizational Commitment and Work Environment on Job Satisfaction and

- Teachers Performance. Dalam *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* (Vol. 12, Nomor 7).
- Hasbulloh, Fauzi, A., & Mulyono, L. E. H. (2022). Pengaruh TPP Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *JMM UNRAM - Master Of Management Journal*, 11(4), 255–266. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i4.739>
- Hasibuan, & Melayu, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hasnawati, Adam, P., & Asraf. (2023). Neraca Peran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam Memediasi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 239–256. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- Kock, N. (2019). From composites to factors: Bridging the gap between PLS and covariance-based structural equation modeling. *Information Systems Journal*, 29(3).
- Leksono, S. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Ekonomi dan Bisnis*. Graha Ilmu.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior* (14 ed.). Information Age Publishing.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Marsyanda, E. O., & Rozaq, K. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(3). <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim>
- Maryani, T., & Samtono. (2023). Membangun Kinerja Pegawai Melalui Budaya Organisasi Dan Tunjangan Tambahan Penghasilan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Salatiga). *Among Makarti*, 16.
- Nanuru, T., Jabid, A. W., & Hidayanti, I. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 4(4).
- Nining, A. S., Jaenab, & Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Pittaloka, J., & Foeh, J. E. H. J. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(3). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3>
- Rahman, Thahir, T., & M, M. (2022). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Makassar. *Jurnal Akmen*, 19(2). <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen>
- Robbins, S. P., & Judge, Tim. A. (2024). *Organizational behavior*. Pearson Education, Limited.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2, 62–64.

- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10 ed.). Refika Aditama.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0* (C. Mitak, Ed.; 2 ed.). Andi.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami, Ed.; 3 ed.). Alfabeta.
- Sumiaty, I., Syam, A. H., & Amiruddin. (2023). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 164–171. <https://doi.org/10.61132/rimba.v1i4.297>
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Viorencea, P. T., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Environment and Management*, 3(3), 207–218. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i3.5698>
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3).
- Wulandari, S. R., Utari, W., & Muninghar. (2023). Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Pegawai Kecamatan Panggungrejo Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi (EMA)*, 8(2), 153–160.
- Wuwur, Y. G. R., Foeh, J. E. H. J., Manafe, H. A., & Permatasari, D. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Literatur Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4>
- Yalitoba, A. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Kesejahteraan Sosial Journal of Social Welfare*, 6(1), 30–41. <https://doi.org/10.31326/jks.v6i01>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>