



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i1>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Insentif Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Studi Pada Kantor Inspektoral Kabupaten Mappi Provinsi Papua Selatan)

Adnan Adnan¹, Arius Andreas Kambu², Ikhwan HS³

¹Program Pascasarjana Universitas Terbuka, Jayapura, Indonesia, adnanbudiman80@gmail.com

²Universitas Cenderawasih, Jayapura, Indonesia, ariusk16@gmail.com

³Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma, Jakarta, Indonesia, ikhwan.faturiah@gmail.com

Corresponding Author: adnanbudiman80@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to analyze the effect of Additional Employee Income Incentives (TPP) and work discipline on employee performance, both directly and indirectly, through work motivation as a mediating variable. The population in this study consists of 67 employees at the Mappi Regional Inspectorate. The sample was determined using a census technique. This research adopts a quantitative approach with a survey method and uses Partial Least Square (PLS) data analysis. Prior to analysis, the outer model was tested through validity and reliability tests. Next, the Inner Model was tested through R-Square (Coefficient of Determination) and F-Square (f^2 effect size) tests. The results indicate that TPP incentives and work discipline have an impact on employee performance at the Mappi Regional Inspectorate, both directly and indirectly, through motivation as an intervening variable.*

Keyword: *TPP Incentives, Work Discipline, Motivation, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variable mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Inspektorat Daerah Mappi yang berjumlah 67 orang pegawai. Sedangkan untuk penentuan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sensus. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan menggunakan analisis data Partial Least Square (PLS). Namun sebelum analisis, terlebih dahulu dilakukan uji outer model melalui uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya melakukan uji Inner Model melalui uji R-Square (Coefficient of determination), dan F-Square (f^2 effect size). Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif TPP dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Mappi, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi sebagai variable intervening.

Kata Kunci: *Insentif TPP, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Kinerja Inspektorat Kabupaten Mappi selalu menjadi suatu wacana yang tidak kunjung selesai. Hal ini cukup beralasan karena inspektorat memegang amanah penting pelaksanaan pengawasan keuangan daerah yang dilakukan secara rutin yaitu melalui kegiatan audit. Kinerja inspektorat yang memberikan hasil yang berkualitas akan memberikan nilai tambah bagi unit organisasi yang diaudit (*audite*) serta bagi masyarakat atau seluruh pihak yang berkepentingan (*stakeholders*). Ini artinya, keberhasilan suatu pemerintahan daerah yang bersih sangat melibatkan peran central inspektorat.

Kinerja inspektorat Mappi sebagai unjuk kerja inspektorat dalam mengawasi jalannya penyelenggaraan Pemerintahan Daerah melalui fungsi audit berkala yang dilakukan. Kinerja inspektorat yang tinggi akan berdampak pada akuntabilitasnya suatu daerah terutama daerah otonomi dan efisiensinya anggaran daerah otonomi untuk mendorong keberhasilan sistem otonomi itu sendiri.

Berbagai masalah yang ditemui inspektorat dalam mencapai kinerja sesuai dengan standart yang diisyaratkan antara lain: Pertama, tindaklanjut hasil pemeriksaan APIP belum terlaksana sesuai jadwal. Kedua, Tim Monitoring Inspektorat masih memiliki kesulitan dalam melakukan pemantauan atas data dukung yang disampaikan oleh SKPD. Ketiga, Masih ditemui adanya rekomendasi yang lambat ditindaklanjuti/proses tindak lanjut yang lama oleh OPD, sehingga Inspektorat perlu meningkatkan koordinasi oleh masing masing bidang dengan OPD mitra kerjanya.

Inspektorat Daerah Mappi telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja Inspektorat Daerah Mappi yakni Inspektorat telah membentuk satgas Penilaian Kapabilitas APIP dan telah melakukan Penilaian Mandiri atas pemenuhan data penilaian Kapabilitas APIP dan dalam rangka peningkatan kualitas APIP pada tahun 2023 telah mengikutkan aparatur pengawas untuk mengikuti diklat baik yang bersifat umum maupun substansi dengan batas minimum 120 jam oleh setiap pengawas, namun sampai saat ini hasil dari DIKLAT belum menunjukkan kinerja sesuai dengan harapan.

Secara teori terdapat banyak factor yang mempengaruhi kinerja seseorang, dimana salah satu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah insentif Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (Fauzi, 2023; Sugiharti, 2019; dan Akbar et al., 2022). Dimana Fauzi (2023) dalam kajiannya mengemukakan bahwa ketika pegawai mendapat insentif tambahan penghasilan pegawai yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan, maka pegawai akan termotivasi untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan kerjanya.

Lebih lanjut Triwulan et al (2023) dan Candradewi & Dewi (2019) menemukan bahwa insentif tambahan penghasilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi, insentif merupakan tambahan penghasilan di luar gaji atau upah yang telah ditetapkan. Pegawai cenderung bersemangat dalam melakukan pekerjaannya secara optimal apabila insentif yang diterimanya sesuai dengan standar kelayakan. Semakin besar jumlah insentif yang diterima pegawai, maka akan semakin termotivasi dalam bekerja yang akan berdampak pada peningkatan kerjanya.

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja selanjutnya yaitu berkaitan dengan kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Ini artinya diluar dari tanggungjawab harus dipenuhi berdasar jam kerja juga siap menerima hukuman apabila terjadi indisipliner.

Disiplin kerja yang dimiliki pegawai inspektorat Mappi akan mendorong meningkatnya sikap yang menghargai waktu kerja, sehingga seluruh waktu kerja difokuskan pada menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu. Selain itu disiplin kerja akan mendorong meningkat tantangan dalam diri pegawai karena disertai dengan adanya hukuman apabila kedisiplinan tersebut tidak dijalankan, karena pegawai merasa itu adalah

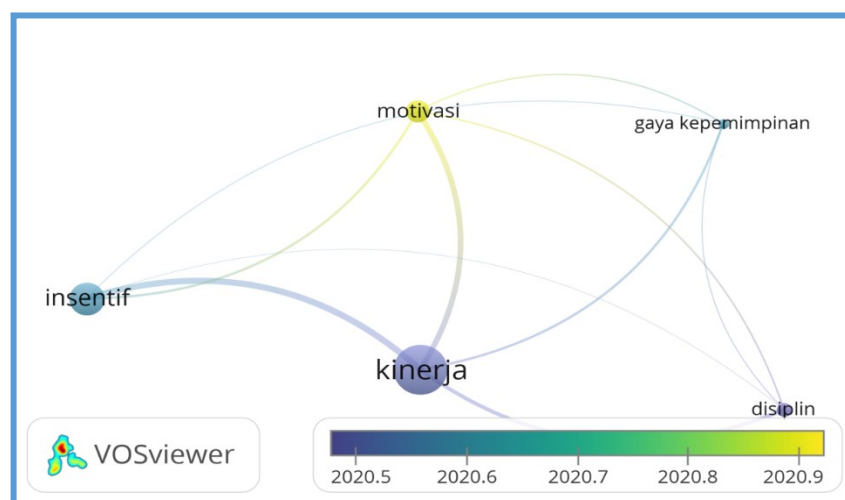
tantangan sehingga akan berpengaruh pada meningkatnya upaya mereka untuk meningkatkan kinerja.

Secara konseptual Harras et al. (2020) mengemukakan bahwa dasar dan tujuan disiplin adalah kepatuhan. Intinya, disiplin kerja adalah bagaimana setiap pegawai taat pada organisasi/pimpinan atau pegawai melaksanakan perintah organisasi/pimpinan (dalam ruang lingkup pekerjaan). Utomo (2021) memaparkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan tertulis dan tidak tertulis serta ada sanksi bagi pelanggarnya.

Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja, Ariesni & Asnur (2021) memaparkan bahwa peraturan yang dibuat suatu organisasi bertujuan untuk dipatuhi oleh pegawai baik dari ketaatan pegawai dalam menepati waktu bekerja, ketaatan dalam mematuhi semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan pegawai dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya. Jadi disiplin kerja yang berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik pada pegawai, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Rudi Gunawan & Ni Made Suci (2022) disiplin sebagai fungsi operatif manajemen SDM yang sangat penting, sebab makin membaiknya kedisiplinan kerja pegawai, makin tinggi juga prestasi dalam bekerja yang bisa diperolehnya. Dengan tidak adanya disiplin kerja pegawai yang baik, sangat tidak mudah untuk sebuah perusahaan bisa mewujudkan hasil yang semaksimal mungkin, maka disiplin ialah kunci kesuksesan sebuah organisasi dalam mewujudkan sasarannya.

Tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja, disiplin juga berdampak pada motivasi kerja, dimana hasil penelitian Sufiya (2021), Kartika & Patmarina (2024) dan Ashliha (2023) juga menemukan bahwa ketika pegawai benar-benar menghargai waktunya untuk berkerja maka motivasi kerja mereka akan meningkat agar tujuan mereka tercapai selaras dengan sikap disiplin mereka. Selanjutnya hasil penelitian Efendi et al. (2020) dan Jumadil et al. (2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel moderasi, sikap disiplin kerja yang dimiliki pegawai akan mendorong pegawai untuk termotivasi meningkatkan kinerjanya karena disiplin merupakan peraturan yang apabila dilanggar terdapat hukuman yang harus dihadapi.

Kebaharuan dalam penelitian ini terletak pada variabel disiplin kerja, hal ini telah dibuktikan melalui vosviewer dari 409 data penelitian *crossreff*, 961 data penelitian *google scholar* dan 765 data penelitian di scopus untuk semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini, dimana variabel disiplin kerja paling banyak diteliti tahun pertengahan tahun 2020 sehingga pada tahun 2024 membutuhkan suatu kebaruan penelitian.



Gambar 1. Overlay visualization hasil output VOSviewer (2024)

Berdasarkan fenomena masalah, research GAP dan kebaharuan yang telah dipaparkan peneliti, maka judul dalam penelitian ini “Pengaruh Insentif Tambahan Penghasilan Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi”.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, pemilihan jenis penelitian ini didasarkan karena penelitian yang dihasilkan harusnya objektif tanpa adanya terpengaruh persepsi pribadi dari penulis maupun responden. Hikmawati (2020) menyatakan bahwa metode imenggunakan metode kuantitatif karena menggunakan angka sehingga objektif. Purwanza et al (2020) mengungkapkan bahwa tujuan dalam melakukan penelitian kuantitatif yaitu membantu peneliti dalam mengambil keputusan dan dapat digunakan dalam menggambarkan prediksi teori yang tepat.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Inspektorat Daerah Mappi berjumlah 67 orang. Sedangkan ukuran sampel dalam penelitian ini melalui metode sampling jenuh sehingga jumlah sampel 67 orang. Metode ini digunakan sebab jumlah populasi yang sedikit tidak memungkinkan untuk mengambil sebagian dari populasi.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, ini disebabkan karena kesibukan responden di tempat kerja sehingga tidak memungkinkan dilakukan tehnik yang lain seperti wawancara. Sementara itu banyak juga responden yang tidak nyaman ketika dilakukan proses wawancara karena berbagai faktor seperti perasaan sungkan karena pertanyaan-pertanyaan yang mendetaile, sehingga dilakukan hanya penyebaran kuisisioner melalui g-form, yang dilakukan selama dua minggu.

Teknik Analisis Data

Data menggunakan distribusi frekuensi untuk memperoleh nilai rata-rata, diolah menggunakan software Partial Least Square atau SmartPLS 3,0. Teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* atau disingkat PLS merupakan jenis SEM yang berbasis komponen dengan sifat konstruk formatif. *Partial Least Square* (PLS) adalah teknik analisis yang powerfull karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak perlu banyak asumsi, dan ukuran sampel pun tidak harus besar. Walaupun PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (*prediction*), PLS juga dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori. Namun sebelum analisis, terlebih dahulu dilakukan uji *outer model* melalui uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya melakukan uji Inner Model melalui uji R-Square (*Coefficient of determination*), F-Square dan (f^2 effect size) (Ghozali & Latan, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk melihat persepsi responden atas variable yang diamati yaitu insentif (TPP), disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai pegawai pada Inspektorat Daerah Mappi yang dirangkum pada table berikut.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variable	Skor	Rentang Skala	Information
1	Kinerja	4,7	4,21 - 5,00	Sangat Baik
2	Motivasi Kerja	4,6	4,21 - 5,00	Sangat Baik
3	Insentif TPP	4,5	4,21 - 5,00	Sangat Baik

4	Disiplin Kerja	4,6	4,21 - 5,00	Sangat Baik
---	----------------	-----	-------------	-------------

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Analisis Outer Model

Outer model pada dasarnya digunakan untuk mengukur konstruk apakah dapat diandalkan atau valid serta reliabel dengan melihat validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk (Hair et al., 2017). Secara umum, indikator dengan *outer loading* antara 0,40 – 0,70 harus dihapus dari skala ketika menghapus indikator mengarah pada peningkatan nilai *composite reliability* dan nilai *average variance extracted (AVE)*. Sedangkan indikator dengan nilai *outer loading* yang sangat rendah (dibawah 0,40) harus di eliminasi dari konstruk (Hair et al., 2017). Setelah dilakukan estimasi ulang pada model, diperoleh hasil convergen validity sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil *Convergen Validity* Tahap II

	X2	X1	Y	Z
X1.2	0,776			
X1.3	0,908			
X1.4	0,781			
X1.6	0,780			
X2.2		0,790		
X2.3		0,901		
X2.4		0,890		
Y.2			0,723	
Y.3			0,901	
Y.4			0,831	
Y.6			0,709	
Z.1				0,764
Z.2				0,740
Z.5				0,712
Z.6				0,821

Setelah dilakukan estimasi ulang tampak bahwa nilai *outer loading* di atas 0,7, oleh karenanya maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator telah memenuhi *rule of thumb*. Sehingga tidak perlu dilakukan eliminasi indikator, dan melakukan estimasi ulang kembali.

Setelah setiap indikator dinyatakan valid, tahap berikutnya melakukan uji *composite reliability*. *Composite reliability* dilakukan untuk mengetahui nilai yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya untuk digunakan (Hair et al, 2017). Seluruh variabel dinyatakan *reliable* apabila nilai loading-nya di atas 0.70. Nilai *composite reliability* dan *Cronbach Alpha* masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. *Composite Reliability*

Variable	Composite Reliability	Batas Pengukuran	Information
Insentif TPP (X1)	0,987	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,831	0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,729	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,898	0,70	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 3, 2024.

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel dapat dikatakan *reliable* karena memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70. Artinya semua variabel dapat dikatakan andal, dipercaya dan data penelitian dapat digunakan untuk menghasilkan penelitian yang terbaik.

Hasil Uji Model Struktural (Inner Model)

a. R-Square

Pengujian ini untuk mengetahui kontribusi variabel Insentif TPP (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi Kerja(Z) sebagai variabel mediasi dapat ditampilkan yang ditampilkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kinerja (Y)	0,871
Motivasi Kerja (Z)	0,707

Sumber: Output SmartPLS 3, 2024.

Penelitian ini telah membuktikan bahwa kinerja (Y) memiliki nilai nilai r-square sebesar 0,871 yang berarti bahwa insentif TPP (X1) dan disiplin kerja (X2) memengaruhi kinerja (Y) sebesar 87,10% (100% x 0,871) dan sisanya sebesar 12,90% (100%-79,80) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan motivasi kerja (Z) memiliki nilai R Square sebesar 0,707, yang berarti bahwa insentif TPP (X1) dan disiplin kerja (X2) memengaruhi motivasi kerja (Z) sebesar 70,70% (100% x 0,707) dan sisanya sebesar 29,30% (100%-70,70%).

b. Model Fit (Keباikan Model)

Pengujian ini dilakukan untuk penentuan ketepatan frekuensi data yang diobservasi dengan frekuensi data yang diharapkan atau kelayakan model (*goodness of fit*).

Tabel 5. Hasil Goodness of Fit (GoF)

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,092	0,092
d_ ULS	6,268	6,268
d_ G	1,618	1,618
Chi-Square	100,991	100,991
NFI	0,653	0,761

Sumber: Output SmartPLS 3, 2024.

Data yang digunakan dalam penelitian ini telah menunjukkan nilai NFI diatas 0,761 ini menunjukkan data penelitian memiliki kelayakan model yang kuat.

c. Relevansi Prediksi Q²

Q-Square predictive relevance membantu peneliti dalam menentukan nilai observasi yang baik dalam suatu model struktural.

Tabel 6. Relevansi Prediksi Q²

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Insentif TPP (X1)	1310,000	1310,000	
Disiplin Kerja (X2)		655,000	
Kinerja (Y)	786,000	701,236	0,124

Motivasi Kerja (Z)	917,000	879,01	0,103
--------------------	---------	--------	-------

Sumber: Output SmartPLS 3, 2024.

Data penelitian ini telah menunjukkan bahwa data penelitian memiliki nilai observasi yang baik karena nilai Kesiapan ntuk berubah (Z) dan Perilaku Inovatif (Y) sebesar $0,103 > 0$ yang ditinjau dari nilai Q^2 .

Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis untuk pembuktian kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan karena telah melalui tahap pengujian kualitas data sebagaimana dengan yang telah ditunjukkan sebelumnya antara lain analisis outer model dan analisis inner model.

Tabel 7. Pengaruh Langsung

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Insentif Tambahan Penghasilan Pegawai (X1)-> Motivasi Kerja (Z)	2,145	0,021
Disiplin Kerja (X2)-> Motivasi Kerja (Z)	3,32	0,003
Insentif Tambahan Penghasilan Pegawai (X1)-> Kinerja(Y)	11,320	0,000
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja(Y)	-0,43	6,001
Motivasi Kerja (Z)-> Kinerja(Y)	13,111	0,000

Sumber: Output SmartPLS 3, 2024.

Penelitian ini membuktikan bahwa Insentif TPP (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) karena memiliki nilai P Values sebesar $0,000 < 0,05$ dan t-statistika $11,320 > 1,96$ atau H_1 diterima. Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja(Y) karena memiliki nilai P Values sebesar $6,001 > 0,05$ dan t-statistika $-0,43 > 1,96$ atau H_2 ditolak.

Insentif TPP (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) karena memiliki nilai P Values sebesar $0,021 < 0,05$ dan t-statistika $2,145 > 1,96$ atau H_3 diterima. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) karena memiliki nilai P Values sebesar $0,003 < 0,05$ dan t-statistika $3,32 > 1,96$ atau H_4 diterima.

Motivasi Kerja (Z) berdampak positif dan signifikan terhadap Perilaku Kinerja (Y) karena memiliki nilai P Values sebesar $0,000 < 0,05$ dan t-statistika $13,111 > 1,96$ atau H_5 diterima.

b. Pengaruh Tidak Langsung

Insentif TPP (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara tidak langsung terhadap Kinerja (Y) atau melalui variabel mediasi Motivasi Kerja (Z), dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 8. Pengaruh Tidak Langsung

	Specific Indirect Effects
Insentif Tambahan Penghasilan Pegawai (X1) -> Motivasi Kerja (Z)-> Kinerja (Y)	0,041
Berbagi Pengetahuan (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,003

Sumber: Output Smart PLS 3, 2024.

Penelitian ini membuktikan bahwa analisis menunjukkan bahwa H_6 diterima atau hipotesis yang menyatakan insentif tambahan penghasilan (X1) berpengaruh berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel mediasi dapat diterima karena memiliki nilai signifikansi $0,041 < 0,05$. Kemudian disiplin kerja (X1) berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel mediasi dapat diterima karena memiliki nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ atau H_7 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Insentif TPP Terhadap Kinerja

Insentif tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil positif ini juga didukung hasil penyebaran kuisioner pada variabel kinerja dimana, mayoritas responden menjawab sangat setuju pada pernyataan “setiap organisasi wajib dalam memberikan insentif tambahan penghasilan serta insentif dipengaruhi oleh situasi yang terjadi di daerah tersebut”.

Sejalan dengan hasil penelitian tersebut Djoko Soelistya (2021) memaparkan bahwa setiap individu yang berkerja karena ingin memperoleh imbalan, imbalan ini untuk mencukupi kebutuha mereka. Ketika kompensasi yang diberikan maksimal dan rutin maka mereka akan berupaya meningkatkan kinerja mereka. Marayasa et al (2023) pegawai akan masimal dalam berkerja ketika upaya mereka dihargai, artinya diberikan imbalan yang dil sesuai dengan kinerja mereka. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Masriful et al. (2024), Widiarto & Rahayu (2023) dan Sumiaty et al. (2023) yang menemukan bahwa Insentif Tambahan Penghasilan berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja. Hasil negative ini juga didukung hasil penyebaran kuisioner pada variabel disiplin kerja dimana, mayoritas responden menjawab sangat setuju pada pernyataan “Terlambat masuk bekerja”. Hal ini membuktikan bahwa masih banyak pegawai yang tidak disiplin ditempat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian menurut Doni Irawan et al. (2021) pegawai yang disiplin datang dan pulang kantor sesuai jam kerja belum tentu disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Sejaan dengan itu, hasil penelitian Muna & Isnowati (2022) dan Sutioningsih & Handayani (2021) juga menemukan hasil penelitian kedisiplinan kerja tidak berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Insentif TPP Terhadap Motivasi Kerja

Insentif tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil positif ini juga didukung hasil penyebaran kuisioner pada variabel motivasi kerja dimana, mayoritas responden menjawab sangat setuju pada pernyataan “Sikap pantang menyerah, terutama dalam keadaan sulit”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan gagasan Mujanah (2019) insentif yang diebrikan 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 pengahsilan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Hasil penelitian Fauzi (2023), Akbar et al. (2022) dan Sugiyarti (2019) menemukan bahwa Insentif Tambahan Penghasilan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pegawai Inspektorat Mappi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pegawai yang disiplin memiliki suatu tujuan yang akan dicapai yang mendasari dia berperilaku disiplin hal ini erat kaitannya dengan semakin meningkatkannya kedisiplinan maka motivasi kerja juga meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan Farida (2016) bahwa disiplin kerja yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja karena adanya sikap disiplin ini dilakukan karena ada tujuan yang akan dicapai. Lin Yan Syah (2017) juga memaparkan bahwa pegawai yang berdisiplin tinggi akan termotivasi untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu dilakukan. Hasil penelitian Kartika & Patmarina (2024) dan Ashliha (2023) menemukan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hasil positif ini juga didukung hasil penelitian HARRAS et al. (2020) mengemukakan bahwa pegawai yang termotivasi akan memiliki tingkat ketekunan, pantang menyerah dan semangat sehingga mampu untuk meningkatkan kinerja. HARRAS et al (2020) karena motivasi pegawai untuk bekerjalah yang meningkatkan upaya dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas, kemudian meningkatkan kinerja. 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 inspektorat Mappi.

Pengaruh Insentif TPP Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Insentif tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat Mappi melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. 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. Hasil penelitian Triwulan et al. (2023) dan Candradewi & Dewi (2019) menemukan bahwa Insentif Tambahan Penghasilan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai Inspektorat Mappi melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pegawai inspektorat Mappi melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan Miskiani & Bagia (2022) yang mengemukakan bahwa kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan yang ada di dalam suatu organisasi serta mematuhi nilai dan norma yang dipergunakan serta memiliki etika yang baik dalam bekerja akan meningkatkan motivasi mereka untuk meningkatkan kerja kerasnya demi tercapainya kinerja yang diharapkan. Hasil penelitian Efendi et al. (2020) dan Jumadil et al. (2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai inspektorat Mappi melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan maka kesimpulan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Insentif TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2. Disiplin kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja
3. Insentif TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

6. Insentif TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi
7. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi

REFERENSI

- Akbar, S., Hermanto, & 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*, 5(3), 575–585. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.510>
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH>
- Ashliha, A. N. U. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar*. UMM.
- Candradewi, I., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Effect of Compensation on Employee Performance towards Motivation as Mediation Variable. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 6(5), 134–143. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n5.711>
- Djoko Soelistya. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan: Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*. Nizamia Learning Center.
- Doni Irawan, Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrin, K., Milla, H., & Suharm. (2020). The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1375>
- Farida, U. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia II*. Unmuh Ponorogo Press.
- Fauzi, M. N. (2023). Penerapan Sistem E-Kinerja dan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 21(2), 272–283. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v21i2.550>
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). *Manajemen Kompensasi*. UMSIDA Press.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris. In *Universitas Diponegoro*.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2017). An Assessment of The Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Marketing Research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3). <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0261-6>
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *KAJIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. UNPAM PRESS.
- Hikmawati, F. (2020). *METODOLOGI PENELITIAN*. PT RajaGrafindo Persada.
- Jumadil, W., Rosdiana, & Hasan, M. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(1), 41–53. <https://doi.org/10.56338/jsm.v10i1.3069>
- Kartika, A., & Patmarina, H. (2024). The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at Rengganis Restaurant Bandar Lampung City in 2023. *IJEBIR*, 03(02), 1012–1026. <https://doi.org/10.70799/ijebir.v3i02.806>
- Layek, D., & Koodamara, N. K. (2024). Motivation, work experience, and teacher

- performance: A comparative study. *Acta Psychologica*, 245, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104217>
- Lin Yan Syah. (2017). *PERILAKU ORGANISASI Konsep dan Implementasi*. IN MEDIA.
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2023). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA: Menghadapi Tantangan Perubahan dan Meraih Kesuksesan Bersama*. PT Dewangga Energi Internasional.
- Masriful, Prawira, Y., & Putra, J. (2024). Pengaruh Penerapan E-Kinerja, Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekdakab Aceh Barat Daya. *Jurnal Serambi Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 121–129. <https://doi.org/10.32672/jseb.v7i1.7348>
- Miskiani, & Bagia. (2022). PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA DISIPLIN KERJA. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 121–129.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Purwanza, S. W., Wardhana, (Cand) Aditya, Mufidah, A., Renggo, Y. R., Hudang, A. K., Setiawan, J., Darwin, Badi'ah, A., Sayekti, S. P., Fadlilah, M., Nugrohowardhani, R. L. K. R., Amruddin, Saloom, G., Hardiyani, T., Tondok, S. B., Priskusanti, R. D., & Rasinus. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan Kombinasi*. Media Sains Indonesia.
- Ratnawati, E., Sukidjo, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 109–116. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1809>
- Rudi Gunawan, & Ni Made Suci. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. COCO BALI FIBER. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 456–461. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/39855>
- Safrizal, H. B. A. (2022). *BUKU REFERENSI OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI*. Eureka Media Aksara.
- Sufiya, L. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA ERA PANDEMI COVID 19 (Studi Kasus Pada Karyawan Kusuma Agrowisata Divisi Hotel dan Agrowisata). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 1–12. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7590>
- Sugiyarti. (2019). *Pengaruh disiplin kerja dan tambahan penghasilan pegawai (tpp) melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah (setda) kabupaten rembang* [Universitas Muria Kudus]. <https://eprints.umk.ac.id/12545/>
- 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>
- Sutianingsih, & Handayani, T. K. W. (2021). EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN MANYARAN SUB-DISTRICT OFFICE. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(4), 435–451. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/2596>

- Swedana, I. N. (2023). The Role Of Workload And Work Motivation In Influencing Performance Through Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen*, 27(2), 401–427. <https://doi.org/10.24912/jm.v27i2.1309>
- Triwulan, C., Mulyono, S., Setia, K. A., & Astut, R. (2023). The Influence of Work Environment and Incentives on Employee Performance through Motivation. *International Journal of Social Science And Human Research*, 6(9), 5804–5812. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i9-61>
- Utomo, P. (2021). *Kinerja Karyawan (Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja)*. Kresna Bina Insan Prima.
- Waloyo. (2020). *KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI PEMBERIAN INSENTIF*. Kresna Bina Insan Prima.
- Widiarto, R. S., & Rahayu, B. S. (2023). Dampak Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek. *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(1), 1055–1067. <https://doi.org/10.31316/jk.v7i1.5166>