

## Analysis of the effect of additional employee income on job satisfaction and employee performance at the population and civil registration office of Serdang Bedagai Regency

Susy Novianty<sup>1</sup>, R. Sabrina<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia  
Email: [noviantysusy81@gmail.com](mailto:noviantysusy81@gmail.com); [sabrina@umsu.ac.id](mailto:sabrina@umsu.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, serta menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research*. Sampel penelitian berjumlah 25 pegawai yang menerima TPP dan ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun dari 51 butir pernyataan dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan TPP tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berperan sebagai mediasi penuh dalam hubungan antara TPP dan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih efektif dicapai melalui kebijakan TPP yang mampu meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu.

**Kata Kunci:** tambahan penghasilan pegawai; kepuasan kerja; kinerja pegawai; mediasi; SEM-PLS

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of Employee Income Supplement (TPP) on job satisfaction and employee performance, and to examine the role of job satisfaction as an intervening variable at the Population and Civil Registration Office of Serdang Bedagai Regency. This study uses a quantitative approach with an explanatory research design. The research sample consisted of 25 employees who received TPP and was determined using a saturated sampling technique. Data were collected through a questionnaire composed of 51 statements and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). The results showed that TPP had a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance, while TPP had no significant direct effect on employee performance. In addition, job satisfaction was proven to play a full mediating role in the relationship between TPP and employee performance. These findings indicate that improving employee performance is more effectively achieved through TPP policies that can first increase job satisfaction.*

**Keyword:** additional employee income; job satisfaction; employee performance; mediation; SEM-PLS

### Corresponding Author:

Susy Novianty,  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,  
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3, Glugur Darat II, Kec. Medan Timur, Kota  
Medan, Sumatera Utara 20238, Indonesia  
Email: [noviantysusy81@gmail.com](mailto:noviantysusy81@gmail.com)



## 1. INTRODUCTION

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, termasuk pada sektor publik. Dalam instansi pemerintah, kualitas pegawai sangat memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas, tercapainya tujuan organisasi, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

OECD juga menekankan bahwa pelayanan publik modern membutuhkan aparatur yang adaptif, kompeten, dan didukung oleh sistem manajemen kepegawaian yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif sekaligus memberikan kepuasan bagi pegawai (OECD, 2021). Temuan serupa juga terlihat dalam laporan *Federal Employee Viewpoint Survey*, yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja, tingkat kepuasan, dan persepsi pegawai terhadap organisasi memiliki kaitan yang erat dengan kesehatan organisasi serta kepercayaan terhadap kinerja institusi publik (U.S. Office of Personnel Management, 2023).

Salah satu instansi pemerintah yang memegang peran strategis dalam pelayanan publik adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai. Instansi ini bertugas menyelenggarakan administrasi kependudukan, mulai dari penerbitan kartu tanda penduduk, kartu keluarga, akta kelahiran, akta kematian, hingga berbagai dokumen kependudukan lainnya. Karakter pekerjaan di instansi ini menuntut pegawai untuk bekerja secara cepat, tepat, teliti, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas pelayanan publik yang diberikan. Dalam konteks manajemen publik, penguatan kualitas sumber daya manusia aparatur juga menjadi bagian penting dari upaya meningkatkan efektivitas organisasi pelayanan (OECD, 2021).

Dalam upaya meningkatkan semangat kerja dan produktivitas aparatur, pemerintah daerah menerapkan berbagai kebijakan kompensasi, salah satunya melalui pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Secara normatif, TPP bagi ASN di pemerintah daerah diberikan dengan mempertimbangkan kelas jabatan, kapasitas fiskal daerah, indeks kemahalan konstruksi, serta sejumlah kriteria lain seperti beban kerja, prestasi kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi, dan pertimbangan objektif lainnya (Kementerian Dalam Negeri, 2024). Dengan demikian, TPP tidak hanya dipahami sebagai tambahan pendapatan, tetapi juga sebagai alat kebijakan yang digunakan untuk mendorong motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai melalui sistem penghargaan yang lebih terukur.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kompensasi yang dipersepsikan adil dan sebanding dengan kontribusi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Zayed et al. (2022) menunjukkan bahwa sistem kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai, dan hubungan tersebut semakin kuat ketika didukung oleh motivasi kerja. Aman-Ullah et al. (2023) juga menegaskan bahwa kompensasi turut berperan dalam membentuk perilaku pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi tidak hanya memiliki dimensi finansial, tetapi juga memengaruhi kondisi psikologis pegawai, terutama dalam hal rasa dihargai, rasa keadilan, dan kenyamanan dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel penting dalam menjelaskan perilaku dan kinerja pegawai. Studi Memon et al. (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai. Sejalan dengan itu, Chen et al. (2023) juga menunjukkan bahwa sistem *pay for performance* cenderung berkorelasi positif dengan *job performance*, terutama pada aspek *task performance*. Dengan demikian, pegawai yang merasa memperoleh penghargaan yang layak atas kontribusinya cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, perilaku kerja yang lebih baik, serta orientasi terhadap hasil yang lebih kuat.

Meskipun demikian, hasil penelitian empiris di Indonesia mengenai tambahan penghasilan pegawai masih menunjukkan temuan yang beragam. Akbar et al. (2022) menemukan bahwa sistem pemberian TPP berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan motivasi kerja aparatur sipil negara. Di sisi lain, Indra (2022) menunjukkan bahwa TPP tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja pegawai dalam konteks organisasi yang diteliti. Perbedaan temuan ini mengindikasikan bahwa efektivitas TPP sangat mungkin dipengaruhi oleh konteks organisasi, persepsi pegawai terhadap keadilan, mekanisme implementasi kebijakan, serta karakteristik pekerjaan pada masing-masing instansi.

Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan antara TPP, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai masih perlu dijelaskan secara empiris secara lebih mendalam, terutama pada organisasi pelayanan publik yang memiliki karakteristik kerja yang khas. Dalam konteks Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai, persoalan ini menjadi semakin penting karena pegawai bekerja dalam lingkungan pelayanan dengan beban administratif yang tinggi, target pelayanan yang ketat, serta tuntutan masyarakat yang terus meningkat. Dalam situasi seperti ini, tambahan penghasilan yang diterima pegawai diduga tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga terlebih dahulu memengaruhi kepuasan kerja. Ketika pegawai merasa bahwa tambahan penghasilan yang mereka terima sebanding dengan beban kerja, kondisi kerja, dan kontribusi yang diberikan, maka akan tumbuh perasaan dihargai, kepuasan terhadap imbalan yang diterima, rasa nyaman, serta semangat kerja yang lebih tinggi. Pada akhirnya, kondisi tersebut dapat mendorong peningkatan hasil kerja maupun perilaku kerja pegawai.

Oleh karena itu, masih terdapat ruang penelitian yang perlu diisi, terutama terkait peran kepuasan kerja dalam menjembatani pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai pada instansi pelayanan publik. Sejauh ini, penelitian sebelumnya lebih banyak membahas pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja atau kinerja pegawai, sedangkan kajian yang secara khusus menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel

*intervening* dalam konteks Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai masih relatif terbatas. Selain itu, karakteristik kerja pada instansi ini yang menuntut kualitas hasil kerja sekaligus perilaku kerja yang baik menjadikan pengujian model tersebut penting dilakukan secara lebih spesifik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh TPP terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai, serta menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dalam hubungan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pemerintah daerah dan pimpinan instansi dalam menilai efektivitas kebijakan TPP sebagai instrumen untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

## 2. LITERATURE REVIEW

### A. *Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)*

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan penghasilan tambahan di luar gaji yang diberikan kepada aparatur sipil negara di pemerintah daerah berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.3.2-1287 Tahun 2024 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri terhadap Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Daerah, yang ditetapkan pada 10 Juni 2024 (Kementerian Dalam Negeri, 2024). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kompensasi tidak hanya berperan sebagai balas jasa secara ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan organisasi atas kontribusi yang diberikan pegawai. Sistem kompensasi yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong terbentuknya perilaku kerja yang positif (Aman-Ullah et al., 2023; Zayed et al., 2022).

Dalam penelitian ini, TPP diukur menggunakan indikator beban kerja, kondisi kerja, dan prestasi kerja. Ketiga indikator tersebut dipilih karena mencerminkan dasar utama dalam pemberian TPP sekaligus menggambarkan bagaimana pegawai memandang kesesuaian tambahan penghasilan yang mereka terima dengan tuntutan pekerjaan serta kontribusi yang diberikan.

### B. *Kepuasan Kerja*

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau penilaian positif pegawai terhadap pekerjaan dan pengalaman kerjanya. Menurut Fred Luthans (2005), kepuasan kerja mencerminkan evaluasi pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti pekerjaan itu sendiri, imbalan, promosi, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja. Asgeirsson et al. (2026) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian positif pegawai terhadap pekerjaannya, baik yang berkaitan dengan aspek intrinsik maupun ekstrinsik. Kepuasan kerja menjadi hal yang penting karena berkaitan dengan loyalitas, semangat kerja, serta kualitas kontribusi pegawai dalam organisasi. Sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai (Memon et al., 2023).

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diukur melalui indikator perasaan dihargai, imbalan, kenyamanan, dan rasa senang dalam bekerja. Indikator-indikator tersebut dipilih karena dinilai mampu menggambarkan respons afektif pegawai terhadap pengalaman kerjanya, terutama yang berkaitan dengan penghargaan dan kompensasi yang diterima.

### C. *Kinerja Pegawai*

Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Dalam konteks aparatur sipil negara, penilaian kinerja mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, yang kemudian diperkuat melalui Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (KemenpanRB, 2022; Pemerintah Republik Indonesia, 2019). Berdasarkan ketentuan tersebut, kinerja pegawai terdiri atas dua dimensi utama, yaitu sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja. Sasaran kinerja pegawai mencakup indikator kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya, sedangkan perilaku kerja meliputi orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama, dan kepemimpinan.

Secara akademik, kinerja pegawai juga dipahami tidak hanya sebagai hasil kerja yang dicapai, tetapi juga perilaku kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi (Chen et al., 2023). Selain itu, dalam sektor publik, praktik manajemen sumber daya manusia yang baik turut berkontribusi terhadap penguatan kinerja aparatur dan efektivitas organisasi pelayanan (Demo et al., 2024).

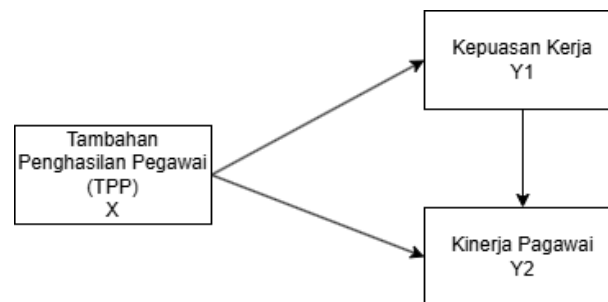
Dalam penelitian ini, kinerja pegawai diukur melalui dua dimensi, yaitu sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja. Pemilihan kedua dimensi tersebut didasarkan pada karakteristik pekerjaan pada instansi pelayanan publik, di mana pencapaian hasil kerja dan perilaku dalam memberikan pelayanan sama-sama berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja pegawai.

#### D. Hubungan Antara TPP, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai

Secara teoretis, TPP yang dipersepsikan sesuai dengan beban kerja, kondisi kerja, dan prestasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa kompensasi yang diterima adil dan sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan, maka akan muncul perasaan dihargai, kepuasan terhadap imbalan, kenyamanan, serta rasa senang dalam bekerja (Aman-Ullah et al., 2023; Zayed et al., 2022). Selanjutnya, pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung menunjukkan hasil kerja dan perilaku kerja yang lebih baik (Memon et al., 2023). Dengan demikian, kepuasan kerja diduga memiliki peran sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara TPP dan kinerja pegawai.

#### E. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini menempatkan TPP sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Hubungan antarvariabel tersebut kemudian dituangkan dalam kerangka konseptual pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

### 3. RESEARCH METHOD

#### A. Desain, Lokasi, dan Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *explanatory research*. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang menerima Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada instansi tersebut, yaitu sebanyak 25 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

#### B. Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan 51 butir pernyataan yang kemudian dikelompokkan ke dalam indikator masing-masing variabel. Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diukur melalui indikator beban kerja, kondisi kerja, dan prestasi kerja. Variabel kepuasan kerja diukur melalui indikator perasaan dihargai, imbalan, kenyamanan, dan rasa senang dalam bekerja. Sementara itu, variabel kinerja pegawai diukur melalui dua dimensi, yaitu Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja. Dimensi Sasaran Kinerja Pegawai terdiri atas indikator kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya, sedangkan dimensi Perilaku Kerja terdiri atas indikator inisiatif kerja, komitmen, kepemimpinan, kerja sama, dan orientasi pelayanan. Seluruh item diukur menggunakan skala Likert 5 poin, yaitu 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju.

#### C. Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS)* menggunakan aplikasi SmartPLS. Analisis dilakukan melalui pengujian *outer model* dan *inner model*. Pengujian *outer model* digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator, sedangkan pengujian *inner model* digunakan untuk menilai hubungan antarvariabel laten melalui nilai koefisien jalur, nilai *R-square*, dan pengujian hipotesis melalui prosedur *bootstrapping*. Dalam *SEM-PLS*, *bootstrapping* digunakan untuk menguji signifikansi koefisien jalur dengan membentuk banyak subsampel dari data asli secara acak dengan pengembalian (Ringle et al., 2024).

### 4. RESULTS AND DISCUSSION

#### A. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden memberikan deskripsi mengenai karakteristik pegawai yang menjadi subjek dalam penelitian ini. Karakteristik tersebut meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, jabatan, usia, dan masa kerja. Informasi ini penting untuk memahami profil responden serta memberikan konteks dalam menginterpretasikan hasil penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	17	68%
	Perempuan	8	32%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	6	24%
	D-IV/S-1	14	56%
	S-2	5	20%
Jabatan	Pelaksana/Staf	9	36%
	Struktural	8	32%
	Fungsional	8	32%
Umur	31–40 tahun	3	12%
	41–50 tahun	20	80%
	> 50 tahun	2	8%
Masa Kerja	1–10 tahun	4	16%
	11–20 tahun	15	60%
	> 20 tahun	6	24%

Berdasarkan Tabel 1, responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai laki-laki, berpendidikan D-IV/S-1, dan sebagian besar berada pada rentang usia 41–50 tahun. Dari sisi pengalaman kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 11–20 tahun. Temuan ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai yang berada pada usia kerja matang dan memiliki pengalaman kerja yang cukup memadai.

### B. Evaluasi Model Pengukuran

Hasil pengujian *outer loading* menunjukkan bahwa pada tahap awal terdapat beberapa item pernyataan yang belum memenuhi kriteria nilai *outer loading*, sehingga dilakukan seleksi item secara bertahap.

Tabel 2. Outer Loading

Konstruk	Jumlah Item	Rentang <i>Outer Loading</i>
TPP	9	0.751–0.902
Kepuasan Kerja	16	0.721–0.956
Kinerja Pegawai	22	0.772–0.923

Setelah proses seleksi, hasil *outer loading* pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam model akhir memiliki nilai di atas 0.70. Hal ini menunjukkan bahwa item-item yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan mampu merepresentasikan konstruk penelitian dengan baik. Pada variabel TPP, nilai *outer loading* berada pada rentang 0.751 sampai 0.902. Pada variabel kepuasan kerja, nilai *outer loading* berada pada rentang 0.721 sampai 0.956. Sementara itu, pada variabel kinerja pegawai, nilai *outer loading* berada pada rentang 0.772 sampai 0.923. Dengan demikian, seluruh item pernyataan yang digunakan dalam model akhir dinyatakan valid dan layak untuk dilanjutkan pada pengujian reliabilitas konstruk serta analisis model struktural.

### C. Reliabilitas Konstruk dan Validitas Konvergen

Pengujian reliabilitas konstruk dan validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's alpha*, *composite reliability*, dan *average variance extracted (AVE)*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* di atas 0.70, sedangkan validitas konvergen dinyatakan terpenuhi apabila nilai *AVE* lebih besar dari 0.50.

Tabel 3. Hasil Construct Reliability dan Validity

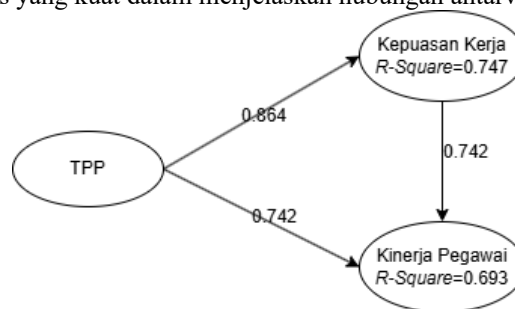
Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>AVE</i>
TPP	0.944	0.950	0.689
Kepuasan Kerja	0.979	0.981	0.765
Kinerja Pegawai	0.981	0.982	0.711

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria tersebut. Variabel TPP memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0.944, *composite reliability* sebesar 0.950, dan *AVE* sebesar 0.689. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0.979, *composite reliability* sebesar 0.981, dan *AVE* sebesar 0.765. Sementara itu, variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0.981, *composite reliability* sebesar 0.982, dan *AVE* sebesar 0.711. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan valid secara konvergen. Dengan demikian, instrumen yang digunakan telah memiliki konsistensi internal yang baik dan mampu menjelaskan konstruk laten yang diukur.

### D. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi atau *R-square* yang terdapat pada Gambar 2. Nilai ini menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian. Berdasarkan hasil pengujian, nilai *R-square* untuk kepuasan kerja sebesar 0.747. Hal ini berarti bahwa 74.7 persen variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh TPP, sedangkan sisanya sebesar 25.3 persen dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Selanjutnya, nilai *R-square* untuk kinerja pegawai sebesar 0.693. Nilai ini menunjukkan bahwa 69.3 persen variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh TPP dan kepuasan kerja, sedangkan 30.7 persen lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil ini memperlihatkan bahwa model struktural yang digunakan memiliki daya jelas yang kuat dalam menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian.



Gambar 2. Model Hasil Pengujian SmartPLS

### E. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* dengan melihat nilai koefisien jalur dan signifikansinya. Hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan apabila nilai *p-value* lebih kecil dari 0.05.

Tabel 4. Hasil Uji Pengaruh Langsung

Hubungan Antarvariabel	Koefisien Jalur	<i>t-statistics</i>	<i>p-value</i>
TPP → Kepuasan Kerja	0.864	14.373	0.000
Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0.747	2.273	0.023
TPP → Kinerja Pegawai	0.097	0.284	0.776

Hasil pengujian pada Tabel 4 menunjukkan bahwa TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0.864 dan *p-value* sebesar 0.000. Selanjutnya, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.747 dan *p-value* sebesar 0.023. Sebaliknya, pengaruh langsung TPP terhadap kinerja pegawai tidak signifikan karena nilai koefisien jalurnya hanya sebesar 0.097, dengan *p-value* sebesar 0.776. Dengan demikian, dalam model penelitian ini TPP tidak terbukti memengaruhi kinerja pegawai secara langsung.

Tabel 5. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Hubungan Tidak Langsung	Koefisien	<i>t-statistics</i>	<i>p-value</i>
TPP → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0.646	2.148	0.032

Untuk menguji peran mediasi kepuasan kerja, analisis dilanjutkan pada pengaruh tidak langsung TPP terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hasil pengujian *specific indirect effects* pada Tabel 5 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut memiliki koefisien sebesar 0.646, dengan nilai *p-value* sebesar 0.032. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan.

Karena pengaruh tidak langsung terbukti signifikan, sementara pengaruh langsung TPP terhadap kinerja pegawai tidak signifikan, maka kepuasan kerja dinyatakan berperan sebagai variabel mediasi penuh (*full mediation*) dalam hubungan antara TPP dan kinerja pegawai. Artinya, pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui peningkatan kepuasan kerja terlebih dahulu.

### F. Diskusi

#### 1) Pengaruh TPP terhadap Kepuasan Kerja

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa TPP lebih tepat dipahami sebagai bentuk penghargaan dari organisasi, bukan semata-mata sebagai tambahan pendapatan. Dalam konteks Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai, pegawai tampaknya tidak hanya menilai TPP dari besar kecilnya nominal yang diterima, tetapi juga dari sejauh mana TPP tersebut sesuai dengan beban kerja, kondisi kerja, dan kontribusi yang mereka berikan. Hal inilah yang tampaknya membuat pengaruh TPP terhadap kepuasan kerja terlihat kuat dalam model penelitian ini.

Temuan tersebut sejalan dengan pandangan bahwa sistem kompensasi yang dipersepsikan adil cenderung mendorong evaluasi positif pegawai terhadap pekerjaannya, terutama ketika kompensasi dipahami sebagai bentuk pengakuan atas usaha dan tanggung jawab kerja. Sejumlah temuan mutakhir juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dan perilaku pegawai, khususnya ketika sistem imbalan dipandang layak dan bermakna oleh pegawai (Zayed et al., 2022). Dalam penelitian ini, TPP terbukti mampu membentuk kepuasan kerja karena item-item yang merepresentasikan kesesuaian tambahan penghasilan dengan beban kerja, kondisi kerja, dan prestasi kerja telah memenuhi kriteria validitas dalam model akhir.

Kondisi ini memberi isyarat bahwa pada lingkungan kerja Dukcapil, kepuasan pegawai lebih banyak bertumpu pada persepsi bahwa tambahan penghasilan yang diterima telah selaras dengan realitas pekerjaan

sehari-hari yang menuntut ketelitian, kecepatan, dan tekanan pelayanan. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak muncul semata-mata karena adanya kompensasi finansial, tetapi juga karena adanya rasa bahwa organisasi memahami tingkat tuntutan kerja yang mereka hadapi. Penjelasan ini sejalan dengan berbagai studi yang menekankan pentingnya persepsi keadilan, pengakuan, dan kesesuaian imbalan dalam membentuk kepuasan kerja (Gupta et al., 2024).

Hasil ini juga memperkaya temuan penelitian sebelumnya di Indonesia. Jika Akbar et al. (2022) menemukan bahwa TPP berkaitan dengan kepuasan dan motivasi kerja ASN, maka penelitian ini menunjukkan secara lebih spesifik bahwa pada instansi pelayanan publik, pengaruh tersebut menjadi kuat ketika TPP dipersepsikan sesuai dengan dimensi kerja yang benar-benar dirasakan pegawai. Dengan demikian, kontribusi utama penelitian ini bukan hanya menegaskan bahwa TPP berkaitan dengan kepuasan kerja, tetapi juga menjelaskan mengapa hubungan tersebut muncul, yaitu karena TPP dimaknai pegawai sebagai bentuk keadilan distributif dan pengakuan organisasi terhadap tuntutan kerja mereka (Ardianto et al., 2024).

## 2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki posisi yang penting dalam menjelaskan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja tidak hanya dipahami sebagai keadaan emosional yang menyenangkan, tetapi juga sebagai energi psikologis yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih bertanggung jawab, lebih disiplin, dan lebih konsisten dalam memberikan pelayanan. Hubungan ini terlihat kuat dalam model penelitian dan secara substantif dapat dijelaskan bahwa pegawai yang merasa dihargai, puas terhadap imbalan, nyaman, dan senang dalam bekerja cenderung lebih mampu mempertahankan perilaku kerja yang positif serta menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan *job performance*, *job behavior*, dan kontribusi kerja yang lebih baik (Gazi et al., 2024).

Bagi organisasi pelayanan publik seperti Dukcapil, hasil ini menjadi penting karena kinerja pegawai tidak hanya dinilai dari *output* administratif, tetapi juga dari bagaimana pelayanan itu diberikan kepada masyarakat. Literatur administrasi publik bahkan menunjukkan bahwa kepuasan kerja aparatur garis depan berhubungan dengan kepuasan warga sebagai penerima layanan. Artinya, ketika pegawai merasa lebih puas terhadap pekerjaannya, dampaknya tidak hanya dirasakan di dalam organisasi, tetapi juga dapat tercermin pada kualitas interaksi pelayanan publik. Dalam konteks Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai, kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpotensi memperkuat baik hasil kerja maupun perilaku kerja, yang memang menjadi dua indikator utama dalam penelitian ini untuk menggambarkan kinerja pegawai. Temuan tersebut juga sejalan dengan penelitian yang mengaitkan *job satisfaction* aparatur publik dengan performa layanan serta kualitas relasi antara negara dan warga (Petrovsky et al., 2023).

Dari sisi praktis, hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak cukup dicapai hanya melalui penetapan target kerja atau pengawasan administratif. Organisasi juga perlu menciptakan pengalaman kerja yang positif karena kepuasan kerja terbukti berfungsi sebagai mekanisme internal yang mengubah kebijakan organisasi menjadi perilaku kerja yang nyata. Dengan demikian, dalam penelitian ini kepuasan kerja dapat diposisikan sebagai jembatan antara kebijakan kompensasi dan performa pelayanan.

## 3) Pengaruh TPP terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa TPP tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa tambahan penghasilan yang diterima pegawai belum otomatis mampu meningkatkan kinerja. Dalam konteks penelitian ini, TPP tampaknya baru menjadi efektif ketika terlebih dahulu menimbulkan respons psikologis yang positif pada pegawai, terutama dalam bentuk kepuasan kerja. Oleh karena itu, pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai lebih tepat dipahami sebagai pengaruh yang bekerja secara tidak langsung.

Temuan tersebut semakin diperkuat oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung TPP terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja terbukti signifikan. Kondisi ini menandakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi penuh (*full mediation*) dalam hubungan antara TPP dan kinerja pegawai. Artinya, TPP tidak secara langsung mendorong peningkatan hasil kerja maupun perilaku kerja, tetapi terlebih dahulu membentuk perasaan dihargai, kepuasan terhadap imbalan, kenyamanan, dan rasa senang dalam bekerja, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Secara substantif, temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak selalu langsung berubah menjadi performa kerja. Efektivitasnya sangat bergantung pada bagaimana pegawai memaknai kompensasi tersebut. Ketika TPP dipersepsikan adil serta sesuai dengan beban kerja, kondisi kerja, dan kontribusi yang diberikan, pegawai cenderung mengembangkan sikap yang lebih positif terhadap pekerjaannya. Sikap positif inilah yang kemudian mendorong munculnya perilaku kerja yang lebih baik dan hasil kerja yang lebih optimal. Dengan kata lain, kepuasan kerja menjadi mekanisme utama yang menjembatani hubungan antara kebijakan kompensasi dan kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan Aman-Ullah et al. (2023) yang menegaskan bahwa kompensasi dapat memengaruhi perilaku pegawai melalui kepuasan kerja, serta mendukung pandangan Zayed et al. (2022) bahwa

sistem kompensasi yang baik akan lebih efektif ketika mampu membangun respons psikologis yang positif pada pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga konsisten dengan Keltu (2024) yang menunjukkan bahwa hubungan antara kebijakan organisasi dan kinerja pegawai sering kali bekerja melalui variabel mediasi, terutama kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa dalam organisasi pelayanan publik, kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh insentif yang diterima, tetapi juga oleh pengalaman kerja yang terbentuk dari kebijakan tersebut.

Jika dikaitkan dengan konteks Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai, temuan ini cukup relevan. Pegawai pada instansi ini bekerja dalam tekanan pelayanan yang tinggi, tuntutan ketelitian, serta kebutuhan untuk menjaga kualitas interaksi dengan masyarakat. Dalam kondisi seperti itu, tambahan penghasilan tidak serta-merta meningkatkan performa apabila pegawai belum merasakan makna positif dari kebijakan tersebut. Oleh karena itu, TPP akan lebih efektif apabila dipersepsikan sebagai bentuk penghargaan yang adil dan sesuai dengan realitas pekerjaan yang dihadapi pegawai sehari-hari.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pemerintah daerah dan pimpinan instansi tidak cukup hanya memastikan bahwa TPP dibayarkan kepada pegawai. Lebih dari itu, perlu dijaga agar sistem pemberian TPP dipersepsikan transparan, adil, dan konsisten dengan beban kerja serta kontribusi pegawai. Ketika kondisi tersebut terpenuhi, kepuasan kerja akan tumbuh, dan pada akhirnya kinerja pegawai menjadi lebih mungkin meningkat. Dengan demikian, upaya meningkatkan efektivitas TPP sebaiknya tidak hanya difokuskan pada besaran nominal, tetapi juga pada bagaimana kebijakan tersebut dipahami dan dirasakan oleh pegawai.

## 5. CONCLUSION

Penelitian ini menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai. Selanjutnya, kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, TPP tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi penuh (*full mediation*) dalam hubungan antara TPP dan kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai lebih efektif dicapai melalui TPP yang mampu meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu.

## REFERENCES

- Akbar, S., Hermanto, H., & Susanto, A. (2022). Pengaruh sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kepuasan dan motivasi kerja aparatur sipil negara (ASN) di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 574–585. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.510>
- Aman-Ullah, A., Aziz, A., Ibrahim, H., Mehmood, W., & Aman-Ullah, A. (2023). The role of compensation in shaping employee's behaviour: A mediation study through job satisfaction during the COVID-19 pandemic. *Revista de Gestão*, 30(2), 221–236. <https://doi.org/10.1108/REG-04-2021-0068>
- Ardianto, Y., Riskarini, D., Baharuddin, G., & Handayani, S. P. (2024). The impact of compensation and job satisfaction on employee performance: A case study of PT Bank XYZ (Persero) Tbk. *Jurnal Bina Praja*, 16(2), 377–388. <https://doi.org/10.21787/jbp.16.2024.377-388>
- Asgeirsson, M. H., Gudlaugsson, T., & Adalsteinsson, G. D. (2026). The relationship between employee satisfaction and perceived organizational performance. *Administrative Sciences*, 16(1), Article 30. <https://doi.org/10.3390/admsci16010030>
- Chen, Y., Zhang, Z., Zhou, J., Liu, C., Zhang, X., & Yu, T. (2023). A cognitive evaluation and equity-based perspective of pay for performance on job performance: A meta-analysis and path model. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 1039375. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1039375>
- Demo, G., Costa, A. C. R., & Coura, K. V. (2024). HRM practices in the public service: A measurement model. *RAUSP Management Journal*, 59(1), 50–66. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2023-0005>
- Gazi, M. A. I., Yusof, M. F., Islam, M. A., Amin, M. B., & Senathirajah, A. R. B. S. (2024). Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(4), Article 100427. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100427>
- Gupta, V., Mittal, S., Ilavarasan, P. V., & Budhwar, P. (2024). Pay-for-performance, procedural justice, OCB and job performance: A sequential mediation model. *Personnel Review*, 53(1), 136–154. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2021-0782>
- Indra, M. Y. (2022). Analisis tambahan penghasilan pegawai, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai pemediator. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(3), 266–278. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i3.174>
- Keltu, T. T. (2024). The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia. *Heliyon*, 10(8), Article e29821. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29821>

- Kementerian Dalam Negeri. (2024). *Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.3.2-1287 Tahun 2024 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri terhadap Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Daerah*.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2022). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara*.
- Luthans, F. (2005). *Organizational behavior* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., Memon, Z. A., & Mustafa, A. (2023). Relationship between job satisfaction and employee performance in the construction industry of Pakistan. *Sustainability*, 15(11), Article 8699. <https://doi.org/10.3390/su15118699>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). *Public employment and management 2021*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/938f0d65-en>
- Pemerintah Republik Indonesia. (2019). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Petrovsky, N., Xin, G., & Yu, J. (2023). Job satisfaction and citizen satisfaction with street-level bureaucrats: Is there a satisfaction mirror? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 33(2), 279–295. <https://doi.org/10.1093/jopart/muac022>
- SmartPLS. (2024). *SmartPLS 4*.
- U.S. Office of Personnel Management. (2023). *2023 Office of Personnel Management's (OPM) Federal Employee Viewpoint Survey*.
- Zayed, N. M., Rashid, M. M., Darwish, S., Faisal-E-Alam, M., Nitsenko, V., & Islam, K. A. (2022). The power of compensation system (CS) on employee satisfaction (ES): The mediating role of employee motivation (EM). *Economies*, 10(11), Article 290. <https://doi.org/10.3390/economies10110290>