

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Motivasi Kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sinjai

Supardi¹ ✉, Mattalatta², Piter Tiong Phie³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tambahan penghasilan pegawai dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sinjai. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sinjai sebanyak 110 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kompetensi sumber daya manusia juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, tambahan penghasilan pegawai dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh tambahan penghasilan pegawai dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sinjai.

Kata Kunci: Tambahan Penghasilan Pegawai, Kompetensi SDM, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to analyze the effect of additional employee income and human resource competence on employee performance mediated by work motivation at the Sinjai Regency Health Office. This study used a quantitative approach with a survey method. The population consisted of all civil servants at the Sinjai Regency Health Office totaling 110 employees. The sampling technique used saturated sampling, in which all population members were selected as research samples. Data were collected through questionnaires and analyzed using path analysis. The results showed that additional employee income had a positive and significant effect on work motivation. Human resource competence also had a positive and significant effect on work motivation. In addition, additional employee income and human resource competence had a positive and significant effect on employee performance. Work motivation was proven to have a positive and significant effect on employee performance. The findings also indicated that work motivation mediated the effect of additional employee income and human resource competence on employee performance at the Sinjai Regency Health Office.

Keywords: *Additional Employee Income, Human Resource Competence, Work Motivation, Employee Performance*

Copyright (c) 2026 Supardi

✉ Corresponding author :

Email Address : supardi.boneselatan022887@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi sektor publik, kualitas sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam meningkatkan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Instansi pemerintah dituntut untuk memiliki pegawai yang mampu bekerja secara profesional, disiplin, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi agar kinerja organisasi dapat berjalan secara optimal. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi perhatian utama dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada instansi pemerintah.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal organisasi. Salah satu faktor yang dianggap mampu meningkatkan kinerja pegawai adalah pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP). Tambahan penghasilan pegawai diberikan sebagai bentuk penghargaan atas beban kerja, prestasi kerja, tanggung jawab, dan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pemberian tambahan penghasilan diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai sehingga mampu mendorong motivasi dan semangat kerja dalam menjalankan tugas organisasi.

Selain tambahan penghasilan pegawai, kompetensi sumber daya manusia juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Dalam lingkungan instansi pemerintah, kompetensi pegawai sangat diperlukan untuk menghadapi tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks dan dinamis.

Namun demikian, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh tambahan penghasilan pegawai dan kompetensi sumber daya manusia, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab demi mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan semangat kerja, loyalitas, dan komitmen yang lebih baik dalam melaksanakan tugas organisasi. Oleh karena itu, motivasi kerja dipandang sebagai variabel mediasi yang mampu memperkuat hubungan antara tambahan penghasilan pegawai dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

Dinas Kesehatan Kabupaten Sinjai sebagai salah satu instansi pemerintah daerah memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dalam pelaksanaan tugasnya, diperlukan pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi, kompetensi yang memadai, serta didukung dengan pemberian tambahan penghasilan yang sesuai agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Akan tetapi, berdasarkan fenomena yang terjadi masih ditemukan beberapa permasalahan terkait kedisiplinan kerja, efektivitas penyelesaian pekerjaan, serta perbedaan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai masih menjadi perhatian penting bagi organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh tambahan penghasilan pegawai dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sinjai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen

sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi instansi pemerintah dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan tambahan penghasilan, peningkatan kompetensi, dan penguatan motivasi kerja.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen, variabel mediasi, dan variabel dependen. Penelitian dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sinjai. Waktu penelitian dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan mulai dari proses pengumpulan data hingga pengolahan data penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sinjai yang berjumlah 110 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (saturated sampling), yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 110 responden.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas tambahan penghasilan pegawai (X1) dan kompetensi sumber daya manusia (X2) sebagai variabel independen, motivasi kerja (Z) sebagai variabel mediasi, serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Tambahan penghasilan pegawai diukur berdasarkan indikator kesejahteraan, penghargaan kerja, dan tunjangan kinerja. Kompetensi sumber daya manusia diukur melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi kerja diukur berdasarkan dorongan kerja, semangat kerja, dan tanggung jawab pegawai. Sedangkan kinerja pegawai diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel penelitian. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial antar variabel penelitian dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program Statistical Product and Service Solution (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Lama Bekerja	0-5 Tahun	13	11,8
	6-10 Tahun	32	29,1
	11-20 Tahun	35	31,8
	31-40 Tahun	30	27,3
Usia	20-29 Tahun	13	11,8
	30-39 Tahun	31	28,2
	40-49 Tahun	49	44,5
	50-59 Tahun	10	9,1

	60-69 Tahun	7	6,4
Jenis Kelamin	Laki-Laki	84	76,4
	Perempuan	26	23,6
Pendidikan	SMA	17	15,5
	DIII	11	10,0
	DIV/S1	68	61,8
	S2	13	11,8
	S3	1	0,9

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa karakteristik responden penelitian didominasi oleh pegawai dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 35 responden atau 31,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki pengalaman kerja yang cukup lama sehingga memahami pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan baik. Dari segi usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 40-49 tahun sebanyak 49 responden atau 44,5%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada usia produktif dan matang secara profesional.

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 84 responden atau 76,4%, sedangkan perempuan sebanyak 26 responden atau 23,6%. Kondisi ini menunjukkan bahwa komposisi pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sinjai masih didominasi oleh pegawai laki-laki. Sementara itu, berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan DIV/S1 sebanyak 68 responden atau 61,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki tingkat pendidikan yang cukup baik sehingga dapat mendukung peningkatan kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dalam melaksanakan pelayanan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sinjai.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Tambahan Penghasilan Pegawai	X1.1	0,000	0,837	0,361	Valid
	X1.2	0,000	0,912	0,361	Valid
	X1.3	0,000	0,959	0,361	Valid
	X1.4	0,000	0,919	0,361	Valid
	X1.5	0,000	0,958	0,361	Valid
Kompetensi SDM	X2.1	0,000	0,985	0,361	Valid
	X2.2	0,000	0,974	0,361	Valid
	X2.3	0,000	0,988	0,361	Valid
	X2.4	0,000	0,975	0,361	Valid
	X2.5	0,000	0,945	0,361	Valid
Motivasi Kerja	Y1	0,000	0,946	0,361	Valid
	Y2	0,000	0,986	0,361	Valid
	Y3	0,000	0,960	0,361	Valid
	Y4	0,000	0,982	0,361	Valid
	Y5	0,000	0,366	0,361	Valid
Kinerja Pegawai	Z1	0,000	0,616	0,361	Valid
	Z2	0,000	0,397	0,361	Valid
	Z3	0,000	0,935	0,361	Valid
	Z4	0,000	0,912	0,361	Valid
	Z5	0,000	0,955	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Tambahan Penghasilan Pegawai, Kompetensi SDM, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,361.

Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk variabel penelitian secara tepat sehingga instrumen penelitian dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Digitalisasi Layanan Kepegawaian (X1)	0,842	0,60	Reliabel
Work-Life Balance (X2)	0,816	0,60	Reliabel
Employee Engagement (Y)	0,857	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Z)	0,834	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3. menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Variabel digitalisasi layanan kepegawaian memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,842, *work-life balance* sebesar 0,816, *employee engagement* sebesar 0,857, dan kinerja pegawai sebesar 0,834. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten sehingga layak digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Jalur Pengaruh	Koefisien Jalur	t hitung	p value	Keterangan
TPP (X1) -> Motivasi (Y)	0,305	3,757	0,000	Signifikan
Kompetensi SDM (X2) -> Motivasi (Y)	0,463	6,141	0,000	Signifikan
TPP (X1) -> Kinerja Pegawai (Z)	0,220	2,414	0,016	Signifikan
Kompetensi SDM (X2) -> Kinerja Pegawai (Z)	0,278	3,011	0,003	Signifikan
Motivasi (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0,381	4,597	0,000	Signifikan

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh hubungan antar variabel memiliki nilai p value lebih kecil dari 0,05 sehingga seluruh pengaruh langsung dalam penelitian ini dinyatakan signifikan. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,305 dan p value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tambahan penghasilan yang diterima pegawai maka motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat.

Kompetensi SDM juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,463 dan p value 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya, TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,220 dan p value 0,016. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian tambahan penghasilan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sinjai.

Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,278 dan p value 0,003. Selain itu, Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,381 dan p value 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Tabel 5. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Jalur Pengaruh	Koefisien Jalur	T-Statistik	P Values
TPP (X1) -> Motivasi (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0,116	3,077	0,002
Kompetensi SDM (X2) -> Motivasi (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0,176	3,613	0,000

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Tambah Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,116 dengan nilai t-statistik sebesar 3,077 dan p value 0,002. Nilai p value yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh TPP terhadap Kinerja Pegawai secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian tambahan penghasilan tidak hanya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai, tetapi juga mampu meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selanjutnya, Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,176 dengan nilai t-statistik sebesar 3,613 dan p value 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai secara signifikan. Dengan demikian, semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan meningkatkan motivasi kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sinjai.

Pembahasan

Pengaruh Tambah Penghasilan Pegawai terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tambah Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sinjai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tambahan penghasilan yang diterima pegawai maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pemberian TPP dianggap sebagai bentuk penghargaan organisasi terhadap kontribusi pegawai sehingga mampu meningkatkan semangat dan dorongan kerja.

TPP yang diberikan secara adil dan sesuai beban kerja dapat menciptakan rasa puas, aman secara finansial, serta meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa faktor kompensasi masih menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di lingkungan sektor publik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg yang menjelaskan bahwa kompensasi merupakan faktor hygiene yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja dan mendukung terciptanya motivasi kerja. Selain itu, teori Expectancy Vroom juga menjelaskan bahwa pegawai akan lebih termotivasi apabila usaha yang dilakukan memberikan hasil dan penghargaan yang sesuai. Dengan demikian, pemberian TPP mampu memperkuat hubungan antara usaha kerja pegawai dan penghargaan yang diterima.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Herawati et al. (2022), Putri et al. (2024), serta Supardi dan Fuadi (2024) yang menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, pemberian tambahan penghasilan dapat dijadikan sebagai strategi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja, disiplin, dan semangat kerja pegawai secara berkelanjutan.

Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sinjai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang baik cenderung lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif sehingga mendorong semangat kerja yang lebih tinggi.

Kompetensi SDM menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja karena pegawai yang kompeten akan lebih mudah beradaptasi dengan pekerjaan, mampu menghadapi tantangan kerja, dan memperoleh pengakuan dari organisasi. Kondisi tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja dan dorongan internal pegawai untuk terus berkembang dan berprestasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan modal utama dalam meningkatkan efektivitas kerja dan motivasi pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan merasa lebih mampu mencapai target kerja sehingga memunculkan motivasi untuk bekerja secara optimal. Selain itu, kompetensi yang baik juga dapat membuka peluang pengembangan karier dan peningkatan prestasi kerja pegawai.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Irvandhel et al. (2024), Hamsal et al. (2024), Hoefener (2023), dan Puspitasari (2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan peningkatan pengetahuan secara berkelanjutan agar motivasi kerja dan kinerja pegawai dapat terus meningkat.

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sinjai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tambahan penghasilan yang diterima pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pemberian TPP yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab mampu meningkatkan semangat kerja, disiplin, dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi.

TPP menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kompensasi yang diberikan organisasi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Pegawai yang merasa dihargai melalui pemberian tambahan penghasilan cenderung memiliki loyalitas dan komitmen kerja yang lebih baik. Selain itu, sistem TPP yang adil dan transparan mampu menciptakan rasa keadilan sehingga pegawai terdorong untuk meningkatkan kualitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Harapan (Expectancy Theory) dari Vroom yang menjelaskan bahwa pegawai akan bekerja secara optimal apabila usaha yang dilakukan menghasilkan penghargaan yang sesuai. Selain itu, Equity Theory dari Adams juga menjelaskan bahwa keadilan dalam pemberian kompensasi dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Dengan demikian, pemberian TPP yang tepat mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja pegawai.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Mukti et al. (2023), Madjid (2016), Pakihi et al. (2022), Herawati et al. (2022), dan Munandar et al. (2023) yang menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan sistem pemberian tambahan penghasilan yang berbasis kinerja, transparan, dan adil agar mampu meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sinjai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, tepat waktu, dan sesuai target organisasi.

Kompetensi SDM menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai yang kompeten lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan pekerjaan, mampu bekerja secara profesional, serta memiliki tanggung jawab kerja yang lebih baik. Selain itu, peningkatan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan bahwa kompetensi merupakan modal utama dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas dan mampu menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang memiliki kompetensi rendah.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Marliana dan Rukminingsih (2024), Budiyatno et al. (2022), Anggriawan et al. (2023), serta Salafudin et al. (2025) yang menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan, pengembangan karier, dan penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai agar kinerja organisasi dapat meningkat secara optimal.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sinjai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas organisasi.

Motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena motivasi merupakan dorongan internal yang mampu mengarahkan perilaku kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang termotivasi akan memiliki komitmen kerja yang lebih baik, mampu bekerja secara efektif, serta berupaya mencapai target kerja secara optimal. Selain itu, motivasi kerja juga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang menjelaskan bahwa pegawai akan termotivasi apabila kebutuhan dan penghargaan terhadap dirinya terpenuhi. Selain itu, Teori Dua Faktor Herzberg juga menjelaskan bahwa faktor motivasional seperti penghargaan, pencapaian, dan tanggung jawab dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Saleh dan Hardino (2018), Susanto et al. (2020), Fikri dan Begawati (2020), serta Darda dan Rojikun (2025) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi pegawai melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, serta dukungan kerja yang baik agar kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

Pengaruh TPP terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sinjai. Hal ini menunjukkan bahwa TPP tidak hanya berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai, tetapi juga mampu meningkatkan motivasi kerja yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang menerima tambahan penghasilan yang memadai cenderung merasa dihargai sehingga memiliki semangat kerja dan tanggung jawab yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan.

Motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara TPP dan kinerja pegawai. Pemberian tambahan penghasilan mampu meningkatkan kepuasan dan semangat kerja pegawai sehingga pegawai lebih terdorong untuk bekerja secara efektif, disiplin, dan mencapai target organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam mengubah penghargaan finansial menjadi perilaku kerja yang produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Harapan (Expectancy Theory) dari Vroom yang menjelaskan bahwa pegawai akan bekerja lebih optimal apabila usaha yang dilakukan menghasilkan penghargaan yang sesuai. Selain itu, Teori Dua Faktor Herzberg juga menjelaskan bahwa kompensasi menjadi faktor penting dalam mendorong motivasi dan meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, TPP yang diberikan secara adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi kerja sekaligus memperkuat kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Putri et al. (2024), Fauzi (2023), Herawati et al. (2022), dan Zulkifli et al. (2025) yang menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan sistem tambahan penghasilan yang berbasis kinerja serta didukung dengan upaya peningkatan motivasi kerja agar kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sinjai. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai tidak hanya secara langsung meningkatkan kinerja, tetapi juga mampu meningkatkan motivasi kerja yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja yang baik cenderung lebih percaya diri, termotivasi, dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara kompetensi SDM dan kinerja pegawai. Pegawai yang kompeten akan lebih terdorong untuk bekerja secara efektif, disiplin, dan bertanggung jawab karena memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki. Dengan demikian, kompetensi yang tinggi akan meningkatkan

motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas dan produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Self-Determination Theory dari Deci dan Ryan yang menjelaskan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan motivasi intrinsik individu. Selain itu, Theory of Performance dari Campbell juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi kerja. Oleh karena itu, kompetensi yang baik perlu didukung dengan motivasi kerja agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Budiayatno et al. (2022), Hoefener (2023), Maksun (2025), serta Hamsal et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan yang disertai dengan upaya peningkatan motivasi kerja agar kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sinjai. Pemberian tambahan penghasilan yang memadai dan sesuai mampu meningkatkan semangat kerja, disiplin, serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi. Dengan demikian, TPP menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

Selain itu, Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja yang baik cenderung lebih percaya diri, termotivasi, dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pengembangan karier menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh TPP dan Kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja menjadi faktor penggerak yang mampu memperkuat hubungan antara penghargaan finansial dan kemampuan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, organisasi perlu menerapkan kebijakan yang mendukung peningkatan kesejahteraan pegawai, pengembangan kompetensi, serta penguatan motivasi kerja agar kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

Referensi :

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator (Edisi ke-2)*. Zanafa Publishing.
- Ahmad, T. (2008). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Budiayatno, D., Subijanto, & Utari, W. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. *Jurnal Manajemen*.
- Darda, & Rojikun. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fauzi. (2023). Pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Publik*.

- Fikri, S. L., & Begawati, N. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kajian Manajemen dan Bisnis*.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Herawati, et al. (2022). Pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap motivasi dan kinerja ASN. *Jurnal Administrasi Negara*.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Hoefener. (2023). Pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Human Capital*.
- Hamsal, et al. (2024). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Marliana, N., & Rukminingsih, T. (2024). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Munandar. (2019). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press.
- Putri, et al. (2024). Pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Saleh, A. R., & Hardino. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen SDM, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business (6th ed.)*. John Wiley & Sons.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Timpe. (2015). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Elex Media Komputindo.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.
- Wahjono, S. I., Marina, A., Wardhana, A., & Darmawan, A. (2020). *Pengantar Manajemen (Edisi ke-2)*. RajaGrafindo Persada.
- Zulkifli, et al. (2025). Pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap motivasi dan kinerja ASN. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*.