

**PENGARUH TUNJANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI
DISIPLIN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI LINGKUNGAN BIRO
PEREKONOMIAN SETDA PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : MUHAMMAD MUNI
NPM : 235041035
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

PENGARUH TUNJANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI
DISIPLIN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI LINGKUNGAN BIRO
PEREKONOMIAN SETDA PROVINSI
SUMATERA SELATAN

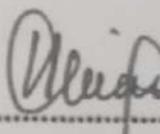
Nama : MUHAMMAD MUNI
NPM : 235041035
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan Dan Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Pegawai Aparatur
Sipil Negara (ASN) Sebagai Variabel Mediasi Di Lingkungan
Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

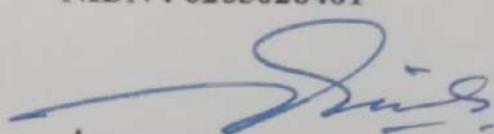
TanggalPembimbing I

:


Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS
NIDN : 0205026401

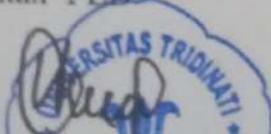
TanggalPembimbing II

:


Dr. Djatmiko Noviantoro. S.E., M.Si
NIDN :0110117204

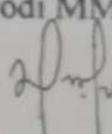
Mengetahui :

Dekan FEB


Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal

Kaprodi MM


Dr. Sari Sakarina, SE.,MM
NIDN : 0214038501

Tanggal

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH TUNJANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI DI LINGKUNGAN BIRO
PEREKONOMIAN SETDA PROVINSI
SUMATERA SELATAN

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti

Nama : MUHAMMAD MUNI
NPM : 235041035
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

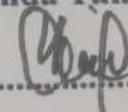
Menyetujui :

Ketua Penguji :

Tanggal

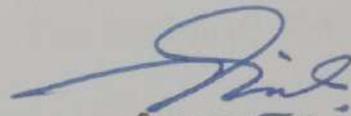
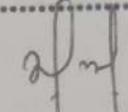
Tanda Tangan

Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS
NIDN :0205026401


.....

Anggota Penguji :

1.Dr. Djatmiko Noviantoro. S.E., M.Si
NIDN :0110117204


.....


2.Dr. Sari Sakarina, SE.,MM
NIDN :0214038501

.....

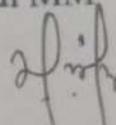
Mengetahui :

Palembang, 2024
Dekan FEB



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS

Palembang, 2024
Kaprod MM



Dr. Sari Sakarina, SE.,MM

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sebagai Variabel Mediasi Di Lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.**

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Magister Manajemen.

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS, sekaligus selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini
4. Direktur Program Pascasarjana Megister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si, sekaligus selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini
5. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM, sekaligus selaku dosen penguji yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini
6. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.

7. Ayahanda (alm) dan Ibunda tercinta yang sangat berharap anaknya menuntaskan S2-nya
8. Saudara-saudaraku ku yg selalu support dengan perjuanganku, yang turut mendukung

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang pendidikan.

Palembang, 2024

Peneliti

ABSTRAK

Muhammad Muni, Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sebagai Variabel Mediasi Di Lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan, dibawah bimbingan Ibu Dr.Msy. Mikial.S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS dan BapakDr. Djatmiko Noviantoro. S.E., M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sebagai Variabel Mediasi Di Lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Di Lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan, yang berjumlah 31 orang, Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampel Jenuh yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 31 pegawai sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Model (SEM)* yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square (PLS)*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, variabel *Tunjangan Tambahan Penghasilan* berpengaruh terhadap Disiplin, variabel *Motivasi Kerja* berpengaruh terhadap Disiplin, variabel *Tunjangan Tambahan Penghasilan* berpengaruh terhadap Kinerja, variabel *Motivasi Kerja* berpengaruh terhadap Kinerja, variabel *Disiplin* berpengaruh terhadap Kinerja, variabel *Tunjangan Tambahan Penghasilan* berpengaruh terhadap Kinerja dengan *Disiplin* sebagai variabel Mediasi, variabel *Motivasi Kerja* berpengaruh terhadap Kinerja dengan *Disiplin* sebagai variabel Mediasi.

Disarankan kepada Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan untuk meningkatkan kinerja, terutama pada indikator-indikator yang masih rendah. Ini termasuk penyelesaian tugas tepat waktu, disiplin pegawai dalam kedatangan tepat waktu, serta penyesuaian tunjangan lembur dengan pengorbanan pegawai. Selain itu, penting untuk meningkatkan motivasi kerja, khususnya kenyamanan pegawai dalam hubungan dengan atasan.

Kata kunci : Tunjangan Tambahan Penghasilan, Motivasi Kerja, Disiplin, Kinerja

ABSTRACT

MUHAMMAD MUNI, The Effect of Additional Income Allowance and Work Motivation on Performance Through Civil Servant Discipline (ASN) as a Mediating Variable in the Economic Bureau of the South Sumatra Provincial Secretariat, under the guidance of Mrs. Dr.Msy. Mikial.S.E., M.Sc., Ak., CA., CSRS and Mr. Dr. Djatmiko Noviantoro. S.E., M.Sc

This study aims to determine and prove the Effect of Additional Income Allowance and Work Motivation on Performance Through Civil Servant Discipline (ASN) as a Mediating Variable in the Economic Bureau of the South Sumatra Provincial Secretariat, both directly and indirectly. The population in this study were employees in the Economic Bureau of the South Sumatra Provincial Secretariat, totaling 31 people. Sampling in this study used the Saturated Sample technique, namely sampling was carried out as a whole from the total population. So in this study the number of samples used was 31 employees as research samples. The data analysis used in this study is by using the Structural Equation Model (SEM) analysis method operated through the Partial Least Square (PLS) program.

The results of this study indicate that the Additional Income Allowance variable affects Discipline, the Work Motivation variable affects Discipline, the Additional Income Allowance variable affects Performance, the Work Motivation variable affects Performance, the Discipline variable affects Performance, the Additional Income Allowance variable affects Performance with Discipline as a Mediating variable, the Work Motivation variable affects Performance with Discipline as a Mediating variable.

It is recommended to the Economic Bureau of the South Sumatra Provincial Secretariat to improve performance, especially on indicators that are still low. This includes completing tasks on time, employee discipline in arriving on time, and adjusting overtime allowances with employee sacrifices. In addition, it is important to improve work motivation, especially employee comfort in relationships with superiors

Keywords : Additional Income Allowance, Work Motivation, Discipline, Performance

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUHAMMAD MUNI

NPM : 235041035

Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul tesis : Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sebagai Variabel Mediasi Di Lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 2024

Yang menyatakan,



Muhammad Muni

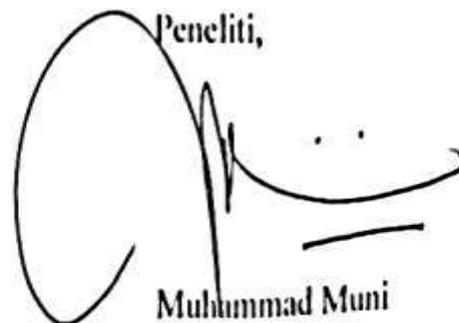
RIWAYAT HIDUP

Nama : Muhammad Muni
NPM : 235041035
Program Studi : Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 04 Juni 2024
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Status Perkawinan : Menikah
Pekerjaan : Aparatur Sipil Negara (ASN)
Riwayat Pendidikan :

Palembang,

2024

Peneliti,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop followed by several smaller strokes and a horizontal line at the end.

Muhammad Muni

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PEENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS	iii
KATA PENGANTAR.....	ii
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Pembatasan Masalah	14
D. Perumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian	15
F. Kegunaan Penelitian.....	15
BAB IKAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	17
A. Kajian Pustaka.....	17
1. Kinerja.....	17
2. Disiplin.....	23

3. Tunjangan Tambahan Penghasilan	31
4. Motivasi Kerja	37
B. Hasil Penelitian Yang Relevan	43
C. Kerangka Berpikir	45
D. Hipotesis Penelitian.....	50
BAB III METODE PENELITIAN	51
A. Tempat dan Waktu Penelitian	51
B. Populasi dan Sampel	51
2) Populasi	51
3) Sampel.....	52
C. Variabel dan Definisi Operasional	52
D. Instrumen Penelitian.....	57
E. Teknik Analisis Data.....	58
F. Hipotesis Statistik	67
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	70
A. Hasil Analisis	70
B. Pembahasan Hasil.....	91
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	102
A. Kesimpulan	102
B. Implikasi Kebijakan	103
C. Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA	105

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. 1 Pencapaian Target dan Realisasi Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020-2023	7
Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Pegawai di Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024.....	9
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Yang Relevan	43
Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja	53
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Disiplin	54
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Tunjangan Tambahan Penghasilan.....	55
Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	56
Tabel 3. 5 Scoring Untuk Jawaban Kuesioner	58
Tabel 3. 6 Pengambilan Kinerja Dalam Uji t-statistic	68
Tabel 4. 1 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4. 2 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia	71
Tabel 4. 3 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	72
Tabel 4. 4 Kategori Jawaban	73
Tabel 4. 5 Kategori Jawaban Responden	73
Tabel 4. 6 Outer Loading	76
Tabel 4. 7 Average Variance Extracted (AVE)	78
Tabel 4. 8 Akar Kuadrat AVE	78
Tabel 4. 9 Validitas Diskriminan	79
Tabel 4. 10 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	79
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas	81
Tabel 4. 12 Nilai R-Square (R^2).....	82
Tabel 4. 13 Hasil F2	84
Tabel 4. 14 Path Coefficients	85
Tabel 4. 15 Data Indirect Effect	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	49
Gambar 3. 1 Diagram Jalur Full Model	66
Gambar 4. 1 Full Model Setelah Dikalkulasikan	75
Gambar 4. 2 Hasil uji T-Statistik Antar Variabel	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi berkaitan erat dengan Sumber Daya Manusia yang merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi serta merupakan penggerak utama organisasi. Dalam organisasi, sumber daya manusia juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring perkembangan era globalisasi dan berperan penting bagi setiap individu dan kelompok. Sumber daya manusia adalah salah satu elemen paling penting dalam kesuksesan sebuah organisasi; di sisi lain, mereka juga manusia yang memiliki pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan. Fakta ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola secara efisien dan produktif (Pagiu, dkk., 2023).

Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam bentuk keunggulan dan kemajuan yang ada. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja menjadi rutinitas dan kegiatan utama di semua organisasi. Pegawai Negeri Sipil merupakan alat pemerintah untuk menunjang pelaksanaan kebijaksanaan serta peraturan-peraturan pemerintah sehingga tujuan nasional dapat tercapai dengan baik. Dalam penyelenggaraan pemerintahan, terdapat Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah. Penyelenggaraan pemerintahan daerah berhubungan dengan penyelenggaraan pemerintah pusat

sebab pemerintah daerah merupakan bagian dari penyelenggaraan pemerintah negara. Hubungan antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah meliputi hubungan kewenangan, kelembagaan, keuangan, dan pengawasan. Setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, manajemen kepegawaian yang meliputi rekrutmen, penempatan, pengembangan, penilaian, penggajian, dan pensiun semuanya ditentukan oleh pemerintah pusat.

Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada pemerintah daerah berhak untuk mendapatkan fasilitas yang sama seperti Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Pemerintah Pusat. Hak-hak tersebut merupakan bentuk dari balas jasa pemerintah atas terlaksananya tugas, fungsi, dan kewajiban yang harus dijalankan oleh Pegawai Negeri Sipil. Kinerja yang bagus diperlukan dalam setiap kerjasama ASN dalam mencapai tujuan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan sebuah organisasi adalah sesuatu yang sangat diinginkan oleh setiap organisasi. Teori tentang kinerja (*job performance*) dalam hal ini adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya (Girikallo, dkk., 2023).

Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai di ukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, akan tetapi ada hal paling menentukan dalam mencapai kinerja yang maksimal yaitu faktor sumber daya manusia. Menurut (Kurnianto & Kharisudin,

2022) kinerja merupakan capaian kerja dari pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu Instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral/etika (Hasyim, 2024).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu disiplin.. Tujuan organisasi akan sulit terwujud jika pegawai tidak patuh kepada aturan dan tidak disiplin. Disiplin Kerja menurut Singodimedjo, (2018) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan pegawai merupakan cerminan diri dari pegawai tersebut. Disiplin juga bentuk dari kesungguhan pegawai tersebut dalam bekerja dalam organisasi. Tindakan disiplin ini menuntut adanya hukuman atau punishment terhadap pegawai yang tidak patuh terhadap aturan yang berlaku dalam organisasi

Selanjutnya, Tunjangan Tambahan Penghasilan adalah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Nur, Budiyantri, & Maulana, (2024) Tunjangan Tambahan Penghasilan adalah tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil yang diberikan di luar gaji berdasarkan kriteria tertentu, yang bertujuan tidak hanya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi agar pegawai lebih disiplin, akan tetapi

dalam rangka pembangunan daerah. Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan salah satu bentuk tunjangan atau kompensasi yang diberikan kepada pegawai selain gaji. Tambahan penghasilan pegawai merupakan tambahan yang diberikan kepada pegawai yang dikaitkan dengan penilaian kehadiran dan kinerja. Pemberian tambahan penghasilan diberikan dengan maksud untuk memberikan rangsangan atau motivasi pada pegawai agar dapat bekerja secara optimal, dengan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kemudian, faktor yang selanjutnya Motivasi Kerja. Menurut (Kirani & Bagia, 2020) motivasi kerja adalah dorongan-dorongan yang timbul pada atau dia dalam diri seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Dengan demikian motivasi sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai untuk mendorong pegawai mencapai tujuan Organisasi. Motivasi dan Disiplin kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Pegawai yang memiliki motivasi dan disiplin kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan.

Menurut Sakarina & Noviantoro, (2024) motivasi kerja adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, seorang pegawai yang memiliki intelegensia cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi dan disiplin. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi dan disiplin yang tepat. Rendahnya motivasi dan disiplin kerja pada Pegawai merupakan gejala yang kurang menguntungkan

karena rendahnya motivasi dan disiplin kerja pada mereka menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial, termasuk terhadap masa depan bangsanya. Keberhasilan ekonomi suatu bangsa sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya motif berprestasi warganya, dengan kata lain pembangunan suatu bangsa akan sukses bila motif berprestasi warganya tinggi.

Kegagalan Pegawai dalam melaksanakan tugas tidak sepenuhnya berasal dari diri Pegawai tersebut tetapi bisa juga dari organisasi tidak berhasil dalam memberikan motivasi dan disiplin kerja yang mampu membangkitkan semangat Pegawai dalam bekerja. Keberhasilan kerja Pegawai tidak lepas dari motivasi dan disiplin kerja Pegawai yang bersangkutan. Oleh karena itu pada dasarnya motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan Pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan organisasi kepadanya. Pegawai juga akan lebih termotivasi dan lebih disiplin lagi jika dari hasil kerjanya tersebut mendapatkan Tunjangan Tambahan Penghasilan yang memuaskan dari organisasi sebagai tanda penghargaan atas hasil kerjanya tersebut.

Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan, sebagaimana telah beberapa kali diubah, dengan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2014 tentang Perubahan ke empat atas Peraturan Daerah No 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan tentang perubahan

atas Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 55 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan pada pasal yang mempunyai tugas memberikan pelayanan administratif dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah provinsi dan menyiapkan bahan pengkoordinasian perumusan kebijakan penyelenggaraan tugas dan fungsi perangkat daerah di bidang Pertanian, Perikanan dan Kelautan, Industri dan Sumber Daya Mineral, Lingkungan Hidup dan Sumber Daya, Kehutanan, Transportasi, Logistik dan Pariwisata, Lembaga Ekonomi, Penanaman Modal dan Badan Usaha Milik Daerah

Perekonomian daerah merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan dan pengelolaan sumber daya ekonomi di tingkat provinsi. Biro Perekonomian di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan memiliki peran strategis dalam penyusunan kebijakan ekonomi yang berdampak langsung pada pertumbuhan ekonomi, pengelolaan sumber daya alam, dan pembangunan sektor-sektor penting seperti pertanian, perikanan, industri, lingkungan hidup, kehutanan, transportasi, logistik, dan pariwisata. Pentingnya kinerja ASN dalam Biro Perekonomian ini tidak dapat diragukan lagi, mengingat mereka bertanggung jawab atas penyusunan kebijakan yang memiliki dampak signifikan bagi pembangunan ekonomi daerah. Namun, tantangan yang sering muncul adalah dalam meningkatkan kinerja ASN tersebut, terutama terkait dengan motivasi kerja dan disiplin dalam menjalankan tugas mereka. Tunjangan tambahan penghasilan diharapkan dapat menjadi salah satu insentif yang meningkatkan motivasi kerja

ASN. Dengan adanya tunjangan tambahan penghasilan, diharapkan ASN dapat lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka dalam melaksanakan tugas-tugas administratif dan kebijakan yang diberikan kepada mereka. Di sisi lain, disiplin pegawai juga memainkan peran krusial dalam mempengaruhi kinerja ASN, karena kedisiplinan yang tinggi akan berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas. Penelitian ini akan mengkaji secara mendalam pengaruh tunjangan tambahan penghasilan dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN di lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan. Selain itu, penelitian ini juga akan menguji peran disiplin pegawai sebagai variabel mediasi, yaitu sejauh mana disiplin pegawai dapat menghubungkan antara motivasi kerja dan tunjangan tambahan penghasilan dengan kinerja ASN.

Berdasarkan hasil pra survey kinerja ASN di Lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan belum sepenuhnya optimal, hal ini dilihat dari laporan Pencapaian Target dan Realisasi Kinerja di Lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan tahun 2020 sampai dengan tahun 2023, dapat dilihat target dan pencapaian kinerja pegawai berdasarkan kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Pencapaian Target dan Realisasi Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020-2023

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET (%)	TAHUN (%)			
			2020	2021	2022	2023
1	Pelayanan pada masyarakat	100	75	69	62	63
2	Sistem, Mekanisme dan Prosedur	100	79	71	69	71
3	Waktu penyelesaian pekerjaan para pegawai	100	74	65	63	65
4	Integritas setiap pegawai	100	79	78	72	63

5	Komitmen setiap pegawai Kepada instansi	100	80	79,7	75	72
6	Kompetensi maupun keahlian setiap pegawai	100	73	68	65	76
7	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	100	72	61	60	69
8	Kepemimpinan dalam Berorganisasi	100	75	68	64	66

Sumber : Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan, 2024

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa sebagian besar indikator kinerja ASN, seperti pelayanan pada masyarakat, sistem, mekanisme, dan prosedur, serta kompetensi dan keahlian pegawai, menunjukkan realisasi di bawah target yang ditetapkan.. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat ruang untuk meningkatkan kinerja ASN di lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan, dengan fokus pada pengoptimalan faktor-faktor seperti motivasi kerja, disiplin pegawai, dan pengelolaan tunjangan tambahan penghasilan untuk memperbaiki pencapaian target kinerja yang lebih baik di masa mendatang.

Pada Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan terlihat masih lemahnya tingkat kedisiplinan para pegawai, dengan rendahnya disiplin ini akan berdampak pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Hal yang mencerminkan dari disiplin pegawai ialah kehadiran dan status absensi dari para pegawai. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel rekapitulasi absensi berikut:

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Absensi Pegawai di Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024

Bulan	Total pegawai	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Seharusnya	Absensi pegawai	Total Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran Pegawai
January	31	22	682	30	652	4,40%
February	31	20	620	31	589	5,00%
March	31	19	589	27	562	4,58%
April	31	17	527	21	506	3,98%
May	31	20	620	27	593	4,35%
June	31	19	589	23	566	3,90%
Rata-rata:						4,37%

Sumber : Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan, 2024

Dari Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa persentase tingkat absensi kehadiran pada Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024 mengalami fluktuasi dimana tingkat absensi pegawai rata-rata 4,37%. Ini berarti tingkat absensi pegawai tergolong tinggi. Karena menurut Virgantari, (2022) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3% dan diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja kurang baik. Meskipun variasi bulanan terjadi, tetapi rata-rata persentase ini mencerminkan potensi masalah dalam hal disiplin pegawai di Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan. Ketidakhadiran yang tinggi dapat berdampak negatif pada kinerja dan efisiensi birokrasi, karena absensi yang tidak terencana atau berlebihan dapat mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas dan proyek yang sedang berjalan. Oleh karena itu, perbaikan dalam manajemen kehadiran dan peningkatan disiplin pegawai menjadi krusial untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja di lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

Selain itu ditemukan rendahnya kedisiplinan pegawai yang berkaitan dengan masalah waktu saat bekerja, ada banyak pegawai yang sudah keluar kantor sebelum jam istirahat tiba dan se usai jam istirahat tiba banyak pegawai yang tidak kembali lagi bekerja untuk melaksanakan kewajibannya seperti jadwal yang telah ditetapkan dan baru kembali lagi ketika mendekati jam pulang. Beberapa fakta yang terjadi diatas menunjukkan adanya ketidak sesuaian teori yang telah digagas dengan fakta yang terjadi di lapangan

Fenomena selanjutnya yaitu adalah Tunjangan Tambahan Penghasilan, Fenomena yang terjadi terkait tunjangan tambahan penghasilan diBiro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan adalah adanya kesenjangan yang nyata pada besaran tunjangan yang diberikan pada masingmasing kelas jabatan. Berdasarkan pengamatan didapat bahwa implementasi kebijakan tentang pemberian tunjangan tambahan penghasilan di Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatanbelum berjalan secara optimal disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor keadilan dan kelayakan. Melihat jauhnya perbedaan besaran nominal yang diterima pegawai Staf dibandingkan dengan kelas jabatan pegawai Eselon, menimbulkan kesenjangan yang nyata. Artinya efektivitas pemberian tunjangan tambahan penghasilan pegawai ini hanya difokuskan pada pegawai Eselon saja, namun di sisi lain justru pegawai Staf yang merupakan pelaksana dalam segala kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Harapan yang diinginkan dapat mempunyai dampak positif yang ditimbulkan akibat dari kebijakan tersebut sehingga terjadi peningkatan sumber daya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing – masing. Namun pada kenyataannya

besaran tunjangan tambahan penghasilan yang diterima pegawai belum mampu meningkatkan kinerja, hal ini terkendala dengan proporsi besarnya yang dirasakan masih terjadi kesenjangan oleh pegawai staf. Persoalan kedua faktor sebagaimana diuraikan di atas yaitu faktor disiplin kerja dan tunjangan tambahan penghasilan, secara tidak langsung berimbas pada kinerja pegawai. Permasalahan kedua faktor yang saling terkait menjadi akar masalah yang nyata bermuara kepada kinerja pegawai khususnya serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

Fenomena lainnya yaitu masih rendahnya motivasi kerja pegawai di Lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan, tergambar dua fenomena utama yang menjadi tantangan signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, kurangnya motivasi yang adil dihargai dan penjenjangan karier yang tidak jelas. Fenomena ini tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga berdampak pada efisiensi dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Pertama, sebagian pegawai mengalami kurangnya motivasi yang disebabkan oleh persepsi bahwa tidak ada penghargaan yang adil atas kinerja mereka. Mereka merasa bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam penerimaan gaji antara mereka yang bekerja keras dan yang kurang rajin. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan motivasi dan kurangnya inisiatif untuk berprestasi lebih baik. Dalam konteks biro perekonomian yang memiliki peran penting dalam merumuskan kebijakan ekonomi dan pengembangan daerah, motivasi yang rendah dapat menghambat inovasi dan responsibilitas dalam menanggapi tantangan ekonomi yang kompleks. Kedua, penjenjangan karier yang kurang jelas juga menjadi masalah yang meresahkan di lingkungan tersebut. Pegawai cenderung bekerja

secara konvensional, hanya melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi mereka dan mengikuti perintah dari atasannya. Ketidakjelasan dalam jenjang karier menyebabkan kurangnya motivasi untuk mengembangkan diri menjadi pegawai yang lebih kompeten dan profesional. Tanpa arah yang jelas dalam pengembangan karier, pegawai mungkin merasa tidak terdorong untuk meningkatkan kualifikasi atau mengejar peluang pengembangan yang lebih baik.

Berdasarkan fenomena – fenomena diatas penulis dan tertarik ingin meneliti antar variabel tersebut. Apakah dengan adanya variabel *Intervening* dapat mediasi variabel independen terhadap variabel dependen, dan ingin mengetahui mana yang lebih besar pengaruhnya dengan atau tanpa variabel *Intervening*. Maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut, dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sebagai Variabel Mediasi Di Lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan”**.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan Dengan Disiplin Sebagai Variabel *Intervening* antara lain :

1. Kinerja ASN yang Belum Optimal, pencapaian kinerja ASN di Lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan dari tahun 2020 hingga 2023 menunjukkan bahwa sebagian besar indikator kinerja berada di bawah target yang ditetapkan. Contohnya, hanya sekitar 78.75% dari target pelayanan pada masyarakat yang tercapai pada tahun 2023.
2. Kedisiplinan Pegawai yang Rendah, tingkat ketidakhadiran pegawai di Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2024 mencapai rata-rata 4.36%, dengan variasi bulanan yang signifikan.
3. Rendahnya kedisiplinan pegawai yang berkaitan dengan masalah waktu saat bekerja, ada banyak pegawai yang sudah keluar kantor sebelum jam istirahat tiba dan seusai jam istirahat tiba banyak pegawai yang tidak kembali lagi bekerja untuk melaksanakan kewajibannya seperti jadwal yang telah ditetapkan dan baru kembali lagi ketika mendekati jam pulang
4. Adanya kesenjangan yang nyata pada besaran tunjangan yang diberikan pada masing-masing kelas jabatan
5. Adanya pegawai yang merasa tidak adil karena hanya sedikit mendapatkan manfaat dari kebijakan mengenai besartunjangan tambahan penghasilan.
6. Rendahnya Motivasi Kerja, sebagian pegawai mengalami kurangnya motivasi karena persepsi bahwa tidak ada penghargaan yang adil atas kinerja mereka.
7. Kurangnya motivasi yang adil dihargai dan penjenjangan karier yang tidak jelas

C. Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada variabel Tunjangan Tambahan Penghasilan, Motivasi Kerja, Disiplin, dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

D. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan terhadap Disiplin Pegawai Di Lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Pegawai Di Lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan?
5. Apakah terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan:

1. Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan terhadap Disiplin Pegawai Di Lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Pegawai Di Lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.
3. Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.
4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.
5. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

F. Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan dengan Disiplin sebagai variabel Intervening.
2. Sebagai salah satu pertimbangan bagi Di Lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan untuk lebih memperhatikan Tunjangan Tambahan Penghasilan dan Motivasi Kerja dalam manajemen sumberdaya

manusia sehingga Kinerja Pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan nasional.

3. Secara teoritis :

- a) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumberdaya manusia yang terkait dengan masalah Tunjangan Tambahan Penghasilan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja.
- b) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
- c) Sebagai salah satu input atau masukan bagi Di Lingkungan Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, & Atmaja. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Pt Big Konstruksi). *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2).
- Amirulloh, M. R. (2023). Pengaruh Tunjangan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepariwisata Kebudayaan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Sukabumi. *Mimbar Administrasi Mandiri*, 19(1), 17-35.
- Anaroga. (2014). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Andilolo, L. J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Lingkup Pemerintah Kabupaten Toraja Utara (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Aprilia. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Kota Bandung Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Tatapamong*, 1(1), 105–121. <https://doi.org/10.33701/jurnaltatapamong.v1i2.1155>
- Ardhianti, & Susanty. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3), 98–105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2131>
- Arisanti, Santoso, & Wahyuni. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jimek : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Asan, M., Josiah, T., & Parela, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Tunjangan Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis* (Vol. 2, No. 1, Pp. 121-129).
- Baihaqi, & Paulus. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komimen Organisasi Sebagai Variable Moderasi. *Jurisma : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 10(2), 127–141. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v10i2.2828>
- Charli, Sari, & Ade. (2020). The Influence Of The Work Environment, Motivation, And Job Satisfaction On The Performance Of Employees In Drinking Water (Pdam) In Padang City. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 1–11. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/procuratio/index>
- Colquitt. (2016). *Organizational Behavior: Improving Performance And Commitment In The Workplace*. Mcgraw-Hill Irwin.

- Dewi Susita, Widya Parimita, & Sofiana Setyawati. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pt X. *Jrmsi - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 185–200. <https://doi.org/10.21009/Jrmsi.011.1.010>
- Dori Mittra Candana, Putra, & Wijaya. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan. *Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 60–69. <https://doi.org/10.31933/Jemsi>
- Edizal, A. E., & Andriani, I. (2024). Pengaruh Loyalitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Indomarco Adi Prima Kota Palembang. In *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan* (Vol. 13, No. 2, pp. 620-629).
- Fahmi. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fauziah, Ayu, & Syahpitra. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Plaza Foto Di Bandar Lampung. *Jurnal Ekombis Sains*, 5, 53–62.
- Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1087-1094.
- Gautama, & Marchyta. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kesesuaian Kompensasi Pada Cv. Opto Elektronik Di Kota Makassar. *Jurnal Agora*, 10(2), 1–18.
- Geza Mahesa Putra, Marsofiyati, & Suherdi. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91–102. <https://doi.org/10.56444/Jma.V8i1.521>
- Ghozali, & Latan. (2018). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart Pls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Bp Undip. Semarangharnanto.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girikallo, A., Sakarina, S., Muslim, B., Apriliyanto, N. (2023). *Strategic Human Resource Management : Integrasi Antara Strategi SDM dan Strategi Organisasi*. Malang: Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Gorang, A. F., Hermayanti, H., Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673-686.
- Hamdany, F., Muryati, M., & Survival, S. (2022). Peran Job Satisfaction Dalam Memediasi Hubungan Antara Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Work

- Ability Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 1(10), 2135-2150.
- Harlie. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan”. *Manajemen*, 10, 4.
- Haryadi, Sunarsi, Erlangga, Nurjaya, & Hamsinah. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 702–709.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- Hasyim, N. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir. In *FORBISWIRA FORUM BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN* (Vol. 13, No. 2, pp. 585-602).
- Hirdaya, Taufik (2019) Pengaruh Tunjangan Perbaikan Penghasilan (Tpp) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Karyawan Bappeda Bondowoso. Undergraduate Thesis, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Ikhsan, & Supartha. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(09), 1839–1848.
- Kirani, & Bagia. (2020). Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 231–240.
- Kurnianto, & Kharisudin. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *Prisma, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5(1), 740–751. <https://Journal.Unnes.Ac.Id/Sju/Index.Php/Prisma/Article/View/54614%0ah> <https://Journal.Unnes.Ac.Id/Sju/Index.Php/Prisma/Article/Download/54614/21105>
- Ma'ruf, & Chair. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108. <https://Ejournals.Umma.Ac.Id/Index.Php/Brand>
- Maria, Fridayani, & Maridjo. (2022). Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimoderasi Oleh Komitmen Organisasi. *Modus*, 35(2), 154–170.
- Maulana, A. (2022). Pengaruh Insentif Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Non Manajer PT. WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya) (Doctoral dissertation, Universitas

Siliwangi).

- Nanuru, T., Jabid, A. W., & Hidayanti, I. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Inobis: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 473-481.
- Nina Andriyani, Hamzah, & Siagian. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 22–32.
- Ningmabin, & Adi. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rs Ub Malang. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(3), 259–268.
- Ningsih, Zaki, & Hardilawati. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
- Noor Riadi Kurniawan. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Up3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(7), 348–352. <https://doi.org/10.46799/jst.v1i7.110>
- Noor. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah. Kencana.*
- Noviantoro, D., Marisa, S., & Sakarina, S. (2022). The Influence of Communication, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance with Work Discipline as a Mediating Variable. *Accounting & Finance/Oblik ì Finansì*, 98(4).
- Nur, F., Budiyanti, H., & Maulana, I. (2024). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal Of Economic Education And Entrepreneurship Studies*, 5(2), 117-129.
- Nurasia. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(01), 77–90. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i01.17278>
- Nyoman Winda Diah Utami, & Dharmayasa. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tejakula. *Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 15(1), 77–91. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i1.75>
- Oktavia, & Fernos. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil

- Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005.
<https://doi.org/10.55681/Economina.V2i4.492>
- Oktavianti. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pt. Dew Indonesia. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 148.
<https://doi.org/10.32493/Jjsdm.V3i2.3900>
- Ompusunggu, & Kusmiyanti. (2021). Effect Of Work Motivation On Employee Performance: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *International Journal Of Management And Business (Ijmb)*, 1(1), 31–36.
- Pagiu, C., Sakarina, S., Kristiyanti, M., Afrida, M., Khotimah, K., (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Rahayu, & Aprianti. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Perumpegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Brand*, 2(2), 184–189.
- Ramadhan & Suwarna, A. I. (2023). Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Astra Credit Companies Sukabumi: Manajemen Sumberdaya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 4(3), 1-18.
- Risma, G., & Arwiah, M. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *Atrabis: Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 30-36.
- Sakarina, S., & Noviantoro, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Bpkad Provinsi Sumatera Selatan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. In *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan* (Vol. 13, No. 2, pp. 539-547).
- Sari, Roswaty, & Kurniawan. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jico Agung Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 1(1), 32–40. <https://doi.org/10.47747/Jbme.V1i1.23>
- Singodimedjo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Smmas.
- Situmorang, W. T. (2022). Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau (Doctoral Dissertation, Ipdn).
- Soleh, R. F. M. (2020). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (Bbpt) Lembang (Studi Kasus Pada Balai Besar Pelatihan Pertanian (Bbpt) Lembang Periode Penelitian 2019-2020) (Doctoral Dissertation, Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi-Bisnis Universitas Widyatama).
- Solihatun, Darmawan, & Bagis. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- Intervening Solihatun1,. Derivatif, 15(1), 15–26.
<https://doi.org/10.1201/9781003228196-2>
- Sondang. (2018). Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi.Gunung Agung.
- Soselisa, & Killay. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tns Kabupaten Maluku Tengah. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 76–87.
<https://doi.org/10.51135/Publicpolicy.V1.I1.P76-87>
- Suardi. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Mandiri. *Journal Business Economics And Entrepreneurship*, 2(1).
<https://ojs.stie-tdn.ac.id/index.php/mv/article/view/66>
- Sucahyowati, & Suryani. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pelindo Multi Terminal Cilacap. *Saintara: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 6(2), 147–155.
<https://doi.org/10.52475/Saintara.V6i2.179>
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D. In *Metode Penelitian Kualitatif*. Cv Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Takalamingan, F. S. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Budaya Organisasi, Tekanan, Kesempatan Dan Rasionalisasi Terhadap Kecurangan (Fraud). *Jurnal Magister Akuntansi Trisakti*, 9(2), 161-188.
- Torang. (2018). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi*. Pt. Prenhallindo.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259-278.
- Umbeang, F., Rorong, A., & Plangiten, N. (2020). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(94).
- Virgantari, I. A. I. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- 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.
- 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.
- Wukir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Kantor*, Cetakan I. Multi Presindo.
- Yamin, S. N. (2021). *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa= The Effect Of Additional Employee Income And Work Environment On The Performance Of Civil Servants Through Work Motivation At The Regional Secretariat Of Gowa Regency* (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Yanuari. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Journal Of Business And Entrepreneurship*, 2(1), 137–148. <https://doi.org/10.47467/Reslaj.V3i2.328>
- Yuningsih, Harini, & Rifky. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor*. *Jurnal Visionida*, 6(1), 47. <https://doi.org/10.30997/Jvs.V6i1.2746>