

**ANALISIS IMPLEMENTASI SISTEM PEMBERIAN TAMBAHAN
PENGHASILAN PEGAWAI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP
KINERJA ASN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA BADAN
PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (BPKD)
KABUPATEN LUWU TIMUR**

TESIS

AWALUDDIN ANWAR

NIM : 4619104051



Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Magister

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Implementasi Sistem Pemberian Tambahan
Penghasilan Pegawai Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja
ASN Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelolaan
Keuangan Daerah (Biro) Kabupaten Luwu Timur

Nama : Awaluddin Anwar

Nim : 4619104051

Program Studi : Magister Manajemen

**Menyetujui
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Chahyono, S.E., M.Si.



Dr. H. Arifuddin Mane, S.E., M.Si., S.H., M.H.

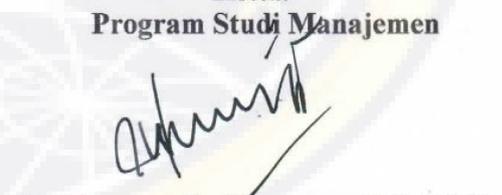
Mengetahui

**Direktur
Program Pascasarjana**

**Ketua
Program Studi Manajemen**



Prof. Dr. Batara Surya, ST., M.Si.



Dr. Hasanuddin Remmang, S.E., M.Si.

HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari /tanggal : Senin, 7 Februari 2022

Tesis atas nama : Awaluddin Anwar

Nim : 4619104051

Telah Diterima oleh Panitia Ujian tesis program pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar magister pada program studi Manajemen.

PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Chahyono, S.E., M.Si. (.....)

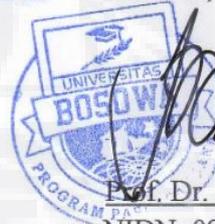
Sekretaris : Dr. H. Arifuddin Mane, S.E., M.Si., S.H., M.H. (.....)

Anggota Penguji : 1. Dr. Sukmawati Marjuni. S.E., M.Si. (.....)

2. Dr. Lukman Setiawan S.E., M.Si. (.....)

Makassar, 7 Februari 2022

Direktur,



Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si

NIDN: 0913017402

PERNYATAAN ORISINALISASI TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain, untuk memperoleh gelar Akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan saya bersedia tesis (MAGISTER) di batalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 2 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Desember 2021

Mahasiswa,



Awaluddin Anwar
NIM : 4619104051

RIWAYAT PENULIS

Penulis lahir di Ujung Pandang, pada tanggal 2 April 1981, anak ketiga dari enam bersuadara pasangan Anwar Azis dengan Bangsuhari Achmad. Pendidikan SDN IKIP 1 (Tahun 1987-1993) Kota Makassar, SMPN 1 Sungguminasa (Tahun 1993-1996) Kabupaten Gowa, dan SMAN 1 (1996-1999) Kota Makassar.

Tahun 1999 melanjutkan pendidikan di Sekolah Tinggi Pemerintahan Dalam Negeri (STPDN) Jatinangor Kabupaten Sumedang sampai dengan tahun 2003 dengan status Penagawai Negeri Sipil (PNS) golongan II.a pangkat pengatur Muda.

Pada tahun 2003 penempatan penugasan dari Departemen Dalam Negeri (Depdagri) sebagai pegawai daerah di Kantor Pemerintahan Kabupaten Luwu sampai dengan 2010 dengan jabatan terakhir sebagai Kasubag Pemanfaatan, Penghapusan dan Pemindahtanganan pada Bidang Aset Dinas Pengelola Keuangan Dserah Kabupaten Luwu.

Pada tahun 2010 pindah tugas ke Kabupaten Luwu Timur dengan pengalaman jabatan sebagai Sekretaris Camat Malili, tahun 2012 sebagai Kepala bidang SDA dan TTG pada BPMPD Kab. Luwu Timur kemudian Kepala Bidang Pendapatan pada DPPKAD Kab. Luwu Timur, tahun 2013 sebagai Sekretaris pada DPPKAD Kab. Luwu Timur, pada tahun 2013-2014 sebagai Camat Wasuponda, tahun 2014-2016 sebagai Camat Wotu, tahun 2016-2019 sebagai Camat Mangkutana dan posisi jabatan terakhir pada tahun 2019-2021 sebagai Sekretaris BPKD Kab. Luwu Timur.

Makassar, Desember 2021

Awaluddin Anwar
NIM : 4619104051

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah Rabbil Alamin, puji syukur yang tiada hentinya peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini tepat waktu dengan judul : “Analisis Implementasi Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dan Kedisiplinan terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan Kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur”. Salam dan shalawat atas junjungan Nabi besar Muhammad SAW. yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman terang menderang seperti saat ini.

Tesis ini merupakan salah satu karya ilmiah yang diperlukan untuk melengkapi persyaratan dalam memperoleh Gelar Magister Manajemen sebagai wahana untuk melatih diri dan mengembangkan wawasan berpikir. Peneliti menyadari dalam penyusunan tesis ini tentunya tidak lepas dari hambatan-hambatan, namun dengan adanya bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak sehingga hambatan yang ada dapat dilalui dengan baik.

Dalam penyusunan tesis ini tentunya tidak terlepas dari doa-doa yang selama ini telah dipanjatkan untuk peneliti, serta jasa-jasa yang tidak terhingga, terutama terima kasih kepada kedua orang tua peneliti, Ayahanda dan Ibunda tercinta terima kasih atas doa-doa yang tidak ada hentinya serta bantuan, dukungan dan kasih sayang yang terus diberikan serta dukungan moral dan material yang telah diberikan untuk Ananda selama ini.

Berkaitan dengan kesemuanya itu, merupakan suatu kewajaran dan tidak berlebihan apabila pada kesempatan ini, peneliti menyampaikan ucapan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Batara Surya ST., M.Si sebagai Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Bosowa Makassar
2. Bapak Dr. Hasanuddin Remmang., S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Pasca Sarjana Universitas Bosowa Makassar
3. Bapak Dr. Chahyono, SE.M.Si. selaku pembimbing I dan bapak Dr. H. Andi Arifuddin Manne, SE., M.Si., SH., MH. selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya memberikan bimbingan, arahan, dan saran-saran yang telah diberikan selama pemeriksaan isi tesis.
4. Bapak dan Ibu Dosen Program Pascasarjana, Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan wawasan dan pengetahuan selama peneliti mengikuti pendidikan.
5. Ucapan terima kasih kepada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian serta memberikan data-data yang diperlukan dalam penyusunan tesis ini.
6. Istri dan anak-anakku tercinta yang telah menjadi motivasi bagi peneliti dalam penyelesaian studi ini.
7. Rekan-rekan kerja dan rekan kuliah yang serta semua pihak yang telah banyak membantu dan tidak sempat peneliti sebutkan namanya satu persatu, semoga

ALLAH SWT memberikan pahala yang berlipat ganda atas kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Namun patut disadari bahwa segala sesuatu pasti mempunyai keterbatasan yang tidak dapat dihindari. Untuk itu saran dan kritik sangat diperlukan oleh peneliti demi kesempurnaan penyusunan tesis ini dan semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Amin

Makassar, Desember 2021

BOSOWA

Awaluddin Anwar
NIM : 4619104051

ABSTRAK

Awaluddin Anwar, Analisis Implementasi Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dan Kedisiplinan terhadap Kinerja ASN melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur (dibimbing oleh Chahyono dan Andi Arifuddin Mane)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem pemberian TPP dan kedisiplinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja ASN, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN, pengaruh sistem pemberian TPP dan kedisiplinan terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur. Metode pengumpulan data melalui kuesioner, jenis penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur, dengan sampel sebanyak 46 orang pegawai, teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis jalur, pengujian hipotesis serta analisis sobel test.

Hasil penelitian menemukan bahwa a) sistem pemberian TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, b) kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, c) sistem pemberian TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, d) kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, e) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, f) Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh sistem pemberian TPP, serta g) kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah kabupaten Luwu Timur.

Kata kunci : sistem pemberian TPP, kedisiplinan, kepuasan kerja dan kinerja ASN

ABSTRACT

Awaluddin Anwar, Analysis of the Implementation of the System for Providing Additional Employee Income and Discipline on ASN Performance through job satisfaction at the Regional Financial Management Agency (BPKD) of East Luwu Regency (supervised by Chahyono and Andi Arifuddin Mane)

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of the TPP administration system and discipline on job satisfaction and ASN performance, the effect of job satisfaction on ASN performance, the effect of the TPP administration system and discipline on ASN performance through job satisfaction at the Regional Financial Management Agency of East Luwu Regency. The method of collecting data is through a questionnaire, the type of quantitative research. The population of this study were employees of the Regional Financial Management Agency of East Luwu Regency, with a sample of 46 employees, data analysis techniques used validity and reliability tests, path analysis, hypothesis testing and Sobel test analysis.

The results of the study found that a) the TPP system had a positive and significant effect on job satisfaction, b) discipline had a positive and significant effect on job satisfaction, c) the TPP system had a positive and significant effect on ASN performance, d) discipline had a positive and significant effect on performance. ASN, e) job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of ASN, f) job satisfaction can mediate the effect of the TPP giving system, and g) job satisfaction can mediate the influence of discipline on ASN performance at the Regional Financial Management Agency of East Luwu Regency.

Keywords: TPP giving system, discipline, job satisfaction and ASN performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN	iii
PRAKATA	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Lingkup Penelitian	10
F. Sistematika Penulisan	11
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR	13
A. Deskripsi Teori	13
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
3. Tambahan Penghasilan	23
a. Pengertian Tambahan Penghasilan	23
b. Fungsi dan Tujuan Tambahan Penghasilan Pegawai ..	27
c. Komponen Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	28
d. Manfaat Tambahan Penghasilan Pegawai.....	29
e. Sistem Tambahan Penghasilan Pegawai	31
f. Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai	32

3. Disiplin Kerja Pegawai	33
a. Pengertian Disiplin Kerja Pegawai	33
b. Tujuan dan Fungsi Disiplin Kerja Pegawai	34
c. Manfaat Disiplin Kerja.....	36
d. Indikator Kedisiplinan	37
4. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)	38
a. Pengertian ASN	38
b. Pengertian Kinerja ASN	40
c. Penilaian Kinerja ASN	43
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja ASN	49
e. Indikator Kinerja ASN	50
5. Kepuasan Kerja Pegawai	51
a. Pengertian Kepuasan Kerja Pegawai	51
b. Tujuan dan Fungsi Kepuasan Kerja	54
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai.....	55
d. Indikator Kepuasan Kerja Pegawai	57
B. Penelitian Terdahulu	57
C. Kerangka Pikir	62
D. Hipotesis Penelitian	69
BAB III METODE PENELITIAN	71
A. Jenis Penelitian.....	71
B. Lokasi Penelitian	71
C. Populasi Dan Sampel	72
D. Instrumen Penelitian	72
E. Variabel Penelitian	73
F. Jenis dan Sumber Data	73
G. Teknik Pengumpulan Data	74
H. Teknik Analisis Data	75
I. Definisi Operasional	78

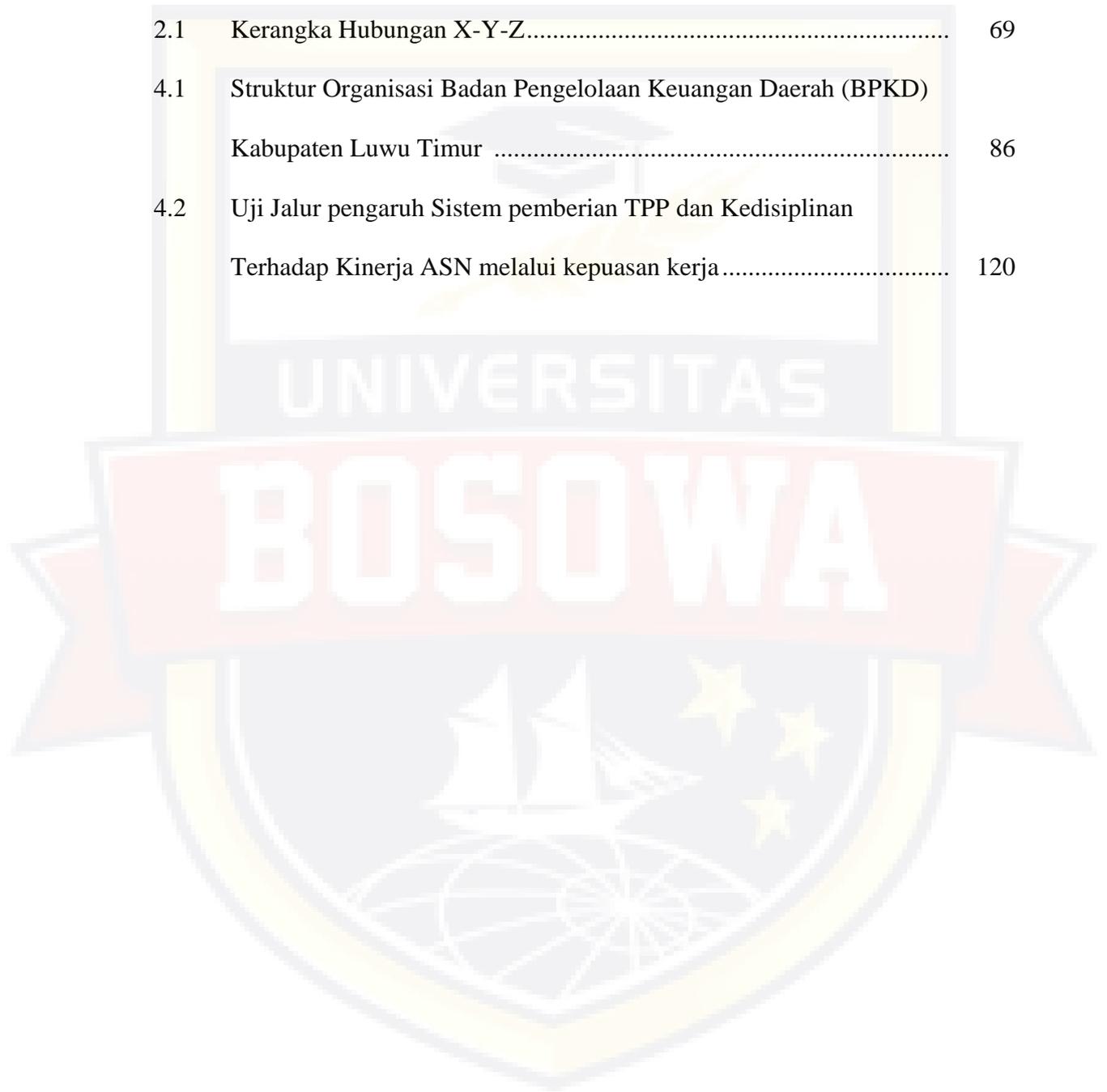
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	82
A.	Gambaran Umum Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur	82
1.	Sejarah Berdirinya Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur	82
2.	Visi, Misi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur	83
3.	Tugas dan Fungsi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur	84
4.	Struktur Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur	84
B.	Hasil Penelitian	87
1.	Gambaran Umum Identitas Responden	87
2.	Deskripsi Data Penelitian	92
3.	Uji Instrumen Penelitian	102
4.	Uji Asumsi Klasik	107
5.	Analisis Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai, kedisiplinan terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur	111
6.	Analisis Jalur	118
C.	Pembahasan Hasil Penelitian	124
BAB V	PENUTUP	134
A.	Kesimpulan	134
B.	Saran-saran	135
DAFTAR PUSTAKA	137
LAMPIRAN	142

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Fungsi dan Aktivitas Manajemen Sumberdaya Manusia	18
2.2 Pengukuran Variabel	80
4.1 Data Responden berdasarkan Jenis kelamin	88
4.2. Data Responden berdasarkan Umur.....	89
4.3. Data Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....	90
4.4. Data Responden berdasarkan Masa Kerja	91
4.5. Data Responden berdasarkan Status	92
4.6. Kriteria Analisis Deskripsi.....	93
4.7. Persepsi Responden atas Sistem Pemberian TPP (X1).....	94
4.8. Persepsi Responden atas Kedisiplinan (X2)	96
4.9. Persepsi Responden atas Kepuasan Kerja Pegawai (Z).....	98
4.10. Persepsi Responden atas Kinerja ASN (Y).....	101
4.11. Hasil Pengujian Validitas.....	104
4.12. Uji Normalitas.....	108
4.13. Hasil Uji Multikolinieritas	109
4.14. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	110
4.15. Analisis Persamaan Regresi Model 1	112
4.16. Analisis Persamaan Regresi Model 2	115
4.17. Hasil Uji <i>sobel test</i> secara <i>online</i> pengaruh sistem Pemberian TPP terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja.....	121
4.18. Hasil. Uji <i>sobel test</i> secara online pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja ASN Melalui kepuasan kerja	123
4.19. Ringkasan Uji Hipotesis Penelitian	124

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Hubungan X-Y-Z.....	69
4.1 Struktur Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur	86
4.2 Uji Jalur pengaruh Sistem pemberian TPP dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja ASN melalui kepuasan kerja.....	120



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi dewasa ini ditandai dengan perubahan pada tata kehidupan manusia. Perubahan dan mendasar tersebut menuntut penanganan yang lebih kompleks dan hati-hati. Abad ke-21 juga abad yang menuntut segala usaha dan hasil kerja manusia termasuk di bidang organisasi. Drucker (2001:4) menyatakan, tantangan manajemen pada abad ke-21 adalah berkaitan dengan *knowledge worker*, yang memerlukan paradigma manajemen baru, strategi baru, pemimpin perubahan, tantangan informasi, serta produktivitas pegawai berbasis pengetahuan dan kemampuan mengelola diri sendiri.

Derasnya arus globalisasi, sehingga munculnya pasar bebas Asean tahun 2003, pelaksanaan AFTA tahun 2010, dan implemtasi Masyarakat Ekonomi ASEAN awal tahun 2016 pada akhirnya menuntut kesiapan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang mampu bersaing pada tingkat lokal, nasional, regional, dan global. Di samping itu, ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin mau menuntut masyarakat untuk bersikap professional dalam kehidupan sehari-hari dengan bertumpu pada penguasaan teknologi kontemporer. Tantangan lainnya berasal dari adanya perubahan paradigma pembangunan nasional, dari sistem sentralistik ke desentralistik melalui otonomi daerah.

Upaya untuk menghadapi tantangan tersebut maka perlunya peningkatan mutu Aparatur Sipil Negara merupakan modal dasar pembangunan nasional,

kinerja sumber daya manusia senantiasa harus ditingkatkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis terhadap pengembangan keterampilan, motivasi dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia merupakan syarat utama untuk mewujudkan kemampuan bersaing (Mustafid, 2017)

Sejalan dengan hal tersebut, pembangunan manajemen sumber daya manusia khususnya bidang kepegawaian di masa yang akan datang adalah mempersiapkan ASN yang profesional dan mampu untuk bersaing serta dapat mengantisipasi perkembangan dunia yang pesat diberbagai aspek kehidupan sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan dan kinerja yang tinggi. Kesadaran akan perlunya sumber daya manusia yang berkualitas, perlu ditindak lanjuti dengan berbagai strategi yang dapat meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan.

Kinerja pegawai adalah suatu tingkat keberhasilan secara keseluruhan dalam periode tertentu untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan kriteria dan ketentuan yang telah ditetapkan bersama. Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan ASN dalam menguasai pekerjaan yang dilakukan akan membawa pegawai pada kepuasan kerja yang dapat membuat pegawai menjadi lebih fokus dan tertarik serta terpacu untuk giat bekerja. Dengan demikian hasil yang diberikan pegawai untuk organisasi dapat memberikan evaluasi yang positif dan membuat pegawai memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins dan Judge, 2015:206). Guna mewujudkan organisasi dalam mencapai tujuannya maka organisasi perlu memperhatikan kepuasan kerja ASN. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional, sikap positif seorang ASN yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya tentang apa yang diterima seorang ASN melebihi atau sesuai dengan apa yang diharapkan. Dianti dan Khosari, (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai, maka banyak faktor yang perlu diperhatikan, dimana dalam penelitian ini difokuskan pada variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan kedisiplinan. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh terhadap kepuasan kerja ASN, hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2019:118) mengatakan bahwa tambahan penghasilan pegawai adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Jika pemberian TPP dilakukan dengan baik maka akan memungkinkan pegawai merasa puas dan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan kepuasan kerja pegawai dapat meningkat. Penelitian Ayu (2020) menemukan bahwa tunjangan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kemudian Tunjangan Penghasilan pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebagaimana dikemukakan oleh Kumorotomo (2011:22-23) bahwa konsep tunjangan kinerja (*pay-for-performance*) merupakan konsep yang lebih modern dan progresif dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja PNS secara signifikan. Tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang di berikan oleh pegawai dimaksudkan untuk memotivasi atau merespon kinerja pegawai terhadap pekerjaan yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh acuan untuk bekerja dan mencapai tujuan yang dikehendaki. Sehingga Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat serta meningkatkan kesejahteraan pegawai. (Wulandari, 2019:129). Penelitian Tristiadi, Satrio (2017) bahwa tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian kedisiplinan berpengaruh terhadap kepuasan ASN, sebagaimana dikutip dari Hasibuan (2019:87) bahwa disiplin kerja menjadi cerminan kepuasan kerja. Disiplin kerja dapat menjadi alat yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu organisasi. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan ASN yang timbul dengan imbalan yang disediakan, sehingga hal ini menimbulkan kepuasan kerja. Djari (2017) kedisiplinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain itu tingkat kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja ASN, hal ini sesuai dengan pendapat Hartatik (2014:212) bahwa disiplin kerja yang baik

mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Jadi, dapatlah dikatakan bahwa disiplin kerja memiliki andil yang sangat besar terhadap kinerja seorang pegawai. Dengan kata lain, makin tinggi disiplin kerja, maka makin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai, sehingga pada akhirnya pegawai mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dan berbagai sasarannya. Setiap organisasi mengharapkan pegawai dapat berkinerja dengan baik. Penelitian Fudin Zainal Abidin (2013) hasil temuan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara tunjangan tambahan penghasilan (TPP) terhadap kinerja ASN, sebagaimana penelitian Ayu, Rara Putri dkk. (2020) hasil temuan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai. Kemudian disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan sebagaimana penelitian Filliantoni (2019) hasil temuan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediator dalam pengaruh sempurna disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada Pemerintah Kabupaten Luwu Timur, dimana isi ini bermakna bahwa pada tahun 2021 Luwu Timur merupakan daerah terkemuka dibanding kabupaten/kota lain di wilayah Provinsi Sulawesi Selatan. Aspek-aspek yang menjadi penanda dari Luwu Timur yang terkemuka tersebut adalah daerah dan masyarakat Luwu Timur yang maju, sejahtera dan mandiri. Dalam khazanah bahasa daerah, kondisi tergambarkan dalam frasa “Wanua Mappatuo Naewa i Alena”. Artinya, “negeri menghidupi rakyat dan mengukuhkan dirinya”. Maju,

sejahtera dan mandiri ini tercapai melalui pengembangan ekonomi kerakyatan secara terpadu dan berkelanjutan dengan berbasis pada sumberdaya yang dimiliki daerah ini.

Salah satu Instansi pemerintah yang ada di Kabupaten Luwu Timur yang berperan dalam pengembangan ekonomi di Kabupaten Luwu Timur adalah Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur. Sebagai instansi pemerintah dengan visi yakni terwujudnya pengelolaan keuangan daerah yang transparan, akuntabel dan berorientasi publik. Untuk mencapai visi tersebut maka dilakukan misi yakni mewujudkan penatausahaan dan pengelolaan kas keuangan daerah, optimalisasi pengelolaan barang milik daerah dalam meningkatkan kinerja Pemda Kabupaten Luwu Timur, meningkatkan penerimaan pendapatan daerah sebagai sumber pembiayaan, serta terwujudnya pengelolaan keuangan daerah yang transparan, akuntabel dan berorientasi publik.

Sebagai instansi pemerintah yang bergerak di bidang pengelolaan keuangan maka setiap ASN harus memiliki kinerja yang maksimal dalam menjalankan aktivitas kerja, namun permasalahan yang terjadi selama ini bahwa kinerja pegawai belum optimal, karena masih lemahnya SDM dalam Implementasi Sistem Informasi Teknologi yang digunakan untuk mendukung peningkatan Pengelolaan Keuangan Daerah. Lemahnya koordinasi instansi dalam perumusan langkah-langkah perencanaan program dan belanja. Masih Minimnya jumlah aparatur dalam pengelolaan aset daerah dan masih lemahnya regulasi aset serta belum optimalnya pemutakhiran data aset. Selain itu dari pengamatan yang dilakukan bahwa penyebab turunnya atau belum tercapainya kinerja pegawai disebabkan karena

terkait dengan TPP bahwa ASN menuntut dibayar full TPPnya sedangkan sering terlambat masuk kantor. Kemudian terkait dengan disiplin kerja bahwa ASN yang telat masuk kantor namun lambat pulang dari kantor karena masih bekerja dari jam pulang kantor semestinya, menuntut tetap dibayarkan full TPPnya. Kemudian kebijakan pimpinan terkait dispensasi masuk kantor yang tidak sesuai aturan, contohnya : aturan masuk kantor jam 7.30, sedang kebijakan pimpinan mendispensasi sampai jam 8.00, sehingga mempengaruhi pegawai yang rajin masuk tepat waktu sesuai aturan menjadi kendor dan mengikuti kebijakan dispensasi pimpinan. Begitu pula bahwa penentuan kelas jabatan yang menjadi salah satu dasar pemberian TPP kepada ASN, dianggap tidak adil oleh beberapa kelompok jabatan ASN, seperti Kasubag. perencana di SKPD masuk kelas jabatan 9 yang sama besaran pemberian TPPnya disemua Eselon IV sedangkan beban kerja berbeda, sehingga mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi keterkaitan pengaruh antara implementasi sistem pemberian TPP dan kedisiplinan ASN.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk tesis yang diberi judul : **“Analisis Implementasi Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja ASN Melalui Kepuasan Kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur
2. Apakah kedisiplinan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur
3. Apakah sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur
4. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur
6. Apakah sistem tambahan penghasilan berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur
7. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan pegawai terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem tambahan penghasilan terhadap kinerja melalui kepuasan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja melalui kepuasan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dikemukakan dalam penelitian ini bersumber dari manfaat teoritis dan manfaat praktis yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai fenomena yang terjadi dan mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah.

b. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis bagi para mahasiswa Jurusan Magister Manajemen Universitas Bosowa, serta penelitian ini sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian ini dimasa mendatang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi BPKD

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu tentang Implementasi Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

b. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis dengan yang peneliti lakukan.

E. Lingkup Penelitian

Dalam hal ini ada beberapa hal yang digunakan sebagai ruang lingkup penelitian, terkait dengan penelitian yang dilakukan yakni mengenai implementasi sistem pemberian tambahan penghasilan (TPP) terhadap kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan, yang tersusun secara sistematika sebagai berikut:

Bab I PENDAHULUAN

Dalam Bab ini akan menguraikan pendahuluan terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, lingkup penelitian, dan sistematika pembahasan .

Bab II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua tinjauan pustaka yang berisikan pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian tambahan penghasilan pegawai, pengertian kedisiplinan, pengertian kinerja ASN dan pengertian kepuasan kerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis penelitian.

Bab III METODE PENELITIAN

Pada Bab ketiga menjelaskan metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi penelitian, instrumen penelitian, variabel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, definisi operasional.

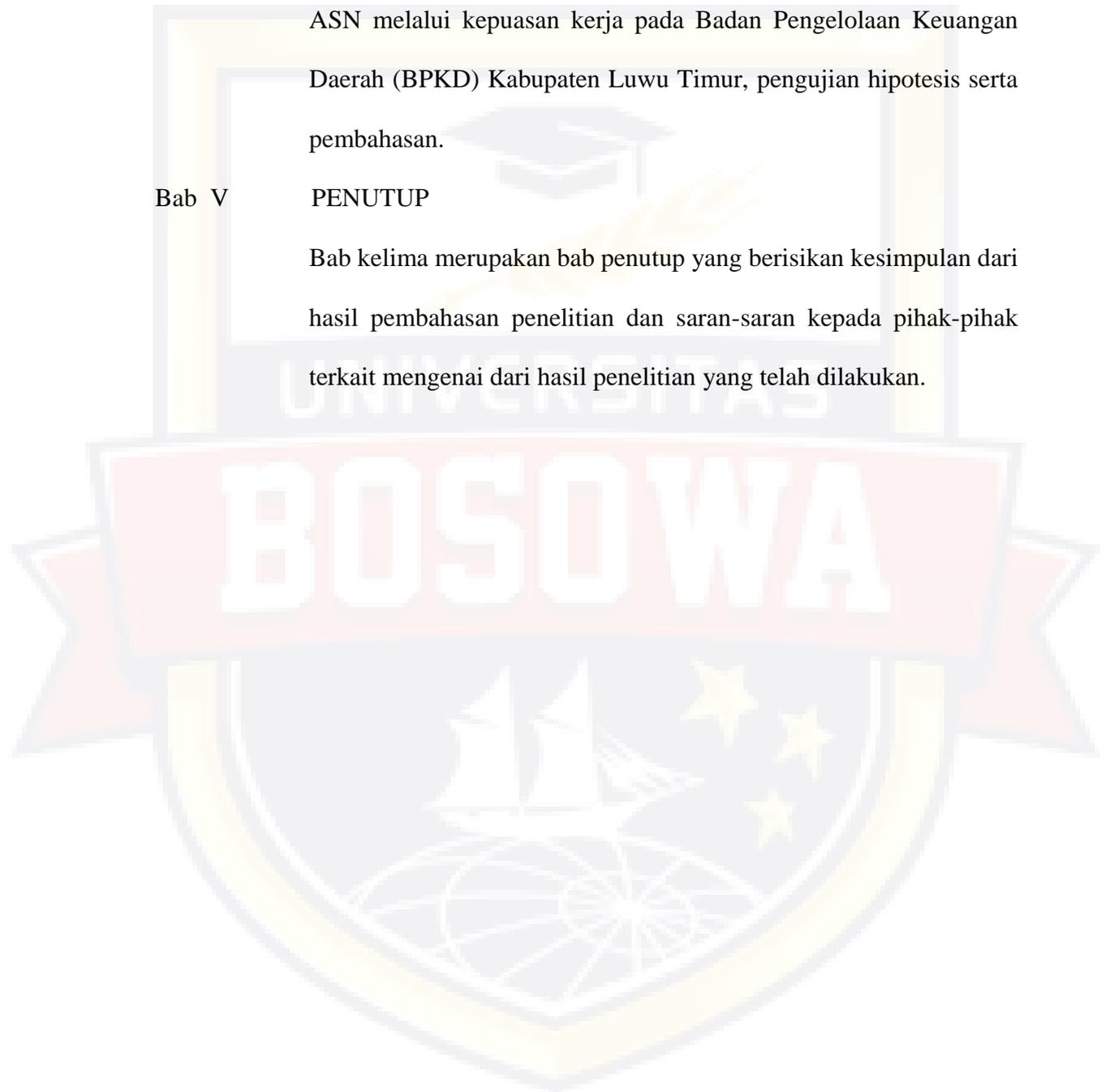
Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat hasil penelitian dan pembahasan yang berisikan gambaran umum lokasi penelitian, visi dan misi, identitas responden, karakteristik responden, uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi berganda, analisis pengaruh karakteristik individu,

karakteristik organisasi, analisis implementasi sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai dan kedisiplinan terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur, pengujian hipotesis serta pembahasan.

Bab V PENUTUP

Bab kelima merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dari hasil pembahasan penelitian dan saran-saran kepada pihak-pihak terkait mengenai dari hasil penelitian yang telah dilakukan.



BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Deskripsi Teori

Kajian teori ini memuat tentang deskripsi teori, penelitian yang relevan, kerangka berpikir dan pengajuan hipotesis. Deskripsi teori berisi teori-teori yang terkait dengan topik penelitian. Teori-teori tersebut adalah teori mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, system pemberian tambahan penghasilan pegawai, kedisiplinan, kinerja ASN dan kepuasan kerja pegawai. Peneliti menggunakan beberapa buku yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan juga menggunakan hasil yang relevan.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompen-sasian, pengintergrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan dan kebutuhan masyarakat. Definisi tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan posisi di perusahaan, sesuai kriteria perusahaan sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut bisa didapatkan, dipertahankan, kemudian dikembangkan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan suatu perusahaan. Dikarenakan kompetisi perusahaan semakin lama semakin ketat sehingga kebutuhan atas kualifikasi karyawan juga mengalami dinamisasi sesuai tuntutan

zaman dan kebutuhan perusahaan. Banyak perusahaan terutama yang berskala menengah dan besar, distruktur perusahaannya secara khusus menggunakan departemen sumber daya manusia (SDM) atau personalia atau kepegawaian yang bertugas khusus dalam mengelola sumber daya manusianya. Karena manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang berkelanjutan yang senada dengan pengoperasian perusahaan, maka perhatian terhadap manajemen sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat spesial didalam suatu perusahaan. Batjo (2018 : 1)

Yusuf (2015 : 20) Manajemen adalah seni ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat tercapai bilamana dilakukan oleh satu orang atau lebih. Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai “*input*” untuk diubah menjadi “*output*” berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Peranan MSDM diakui dalam menjalankan aspek SDM sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Peranan manajemen SDM mempertemukan

atau memadukan kepentingan perusahaan, kebutuhan karyawan, dan pemilik tuntunan masyarakat luas, yaitu perusahaan, karyawan, dan masyarakat luas menuju tercapainya efektivitas, efisiensi, produktivitas dan kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan akhir secara bertahap perlu dicapai tujuan-tujuan perantara, menurut Rivai (2018 : 12-13) antara lain:

- a. SDM yang memenuhi syarat dan dapat menyesuaikan diri dengan perusahaan melalui perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan induksi.
- b. SDM yang memenuhi syarat dengan ketrampilan, keahlian, dan pengetahuan yang sesuai dengan perkembangan melalui pelatihan dan pengembangan serta pengembangan karier.
- c. SDM yang memenuhi syarat bersedia bekerja sebaik mungkin melalui motivasi, penilaian karya, dan pemberian hadiah atau hukuman.
- d. SDM yang memenuhi syarat yang berdedikasi terhadap perusahaan yang luas terhadap pekerjaannya melalui kompensasi, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta hubungan industrial yang baik.

Menurut Nadeak (2019 : 13) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia merupakan manusia secara tunggal yang memiliki keinginan, keterampilan, dorongan, pengetahuan, akal, perasaan (rasio, karya, rasa)“. Pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh potensi-potensi yang dimiliki sumber daya manusia tersebut. Kemajuan teknologi, adanya model sebagai contoh, informasi yang tersedia lebih banyak, tanpa adanya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi/ perusahaan sulit rasanya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Secara umum fungsi dari personalia yaitu proses perencanaan perekrutan, adanya peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia yang berimbang dengan kemajuan teknologi yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Studi utama dalam bagian personalia ini yaitu dalam pengambilan kebijakan strategis yang terikat terhadap peraturan tenaga kerja, kualifikasi perekrutan calon tenaga kerja, adanya pengembangan karir hingga adanya pelatihan dan pendidikan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia. Dalam sebutan manajemen, bagian

personalia ini terkandung pengertian bahwa seorang personalia itu hanya dipandang sebagai bagian dari faktor produksi, yang secara konsep tenaga seorang personalia itu digunakan secara produktif dalam hal perencanaan bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Dari segala materi yang telah dipaparkan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang diperuntukkan dalam mengatur tenaga manusia, pengembangan dan pendidikan manusia yang berpotensi untuk melakukan serangkaian proses pengarahan, pengelolaan, perencanaan serta pengawasan terhadap pengadaan serta pemeliharaan untuk mengembangkan segala aktivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Sebuah kewajiban bahwa manajemen sumber daya diterapkan pada perusahaan baik kecil maupun perusahaan dengan tujuan adanya perkembangan terhadap perusahaan tersebut dikarenakan keberhasilan perusahaan bergantung pada perkembangan para pekerja/karyawan itu sendiri, maka dari itu, sebuah perusahaan membutuhkan para pekerja yang memiliki komitmen tinggi dan loyalitas terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Menurut Fahmi (2016:1) mendefinisikan : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi dan diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan, tenaga kerja yang efektif” . Selanjutnya pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia dari segi ilmu menurut Bintoro dan Daryanto, (2017:15) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.

Hamali (2018:1-2) mengemukakan bahwa ada 4 prinsip dalam sumber daya manusia yaitu :

1. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
2. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis.
3. Kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
4. Manajemen SDM berhubungan dengan integrasi menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut beberapa ahli di atas, penulis telah sampai pada pemahaman bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah salah satu bidang manajemen yang secara khusus mengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Pendapat Afandi, (2018:3) mengatakan bahwa : “ Manajemen Sumber Daya Manusia dari segi ilmu adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat “.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan mengatur hubungan kerja dan juga peran individu atau sumber data manusia di dalam sebuah perusahaan secara efektif dan juga efisien dengan tujuan agar tercapainya tujuan bersama dari perusahaan dan juga karyawan sebagaimana yang telah disepakati sebelumnya.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, terdapat sejumlah fungsi operasional, yakni : perencanaan sumberdaya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumberdaya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, dan penelitian sumber daya manusia.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menunjukkan tugas dan kewajiban yang dilaksanakan oleh organisasi besar maupun kecil dalam rangka pengadaan dan pengkoordinasian sumberdaya manusianya. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aktivitas yang berpengaruh secara signifikan pada semua bagian di dalam organisasi.

Adapun fungsi-fungsi dan aktivitas-aktivitas manajemen sumberdaya manusia yang dikemukakan oleh *The Society for Human Resource Management* (SHRM) yang dikutip oleh Alfajar dan Heru (2010:3) melalui tabel berikut ini :

Tabel 2.1
Fungsi dan Aktivitas Manajemen Sumberdaya Manusia

FUNGSI	AKTIVITAS
Perencanaan sumberdaya manusia, rekrutmen dan seleksi	<ul style="list-style-type: none"> a) Melaksanakan analisis pekerjaan untuk menentukan pekerjaan-pekerjaan spesifik yang diperlukan di dalam organisasi b) Meramalkan SDM yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai sarannya. c) Mengembangkan dan mengimplementasikan rencana untuk memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia tersebut d) Rekrutmen sumberdaya manusia yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai sarannya. e) Seleksi dan penempatan sumberdaya manusia untuk mengisi pekerjaan tertentu di dalam organisasi

FUNGSI	AKTIVITAS
Pengembangan sumberdaya manusia	a) Orientasi dan training karyawan b) Mendesain dan mengimplementasikan program pengembangan organisasional c) Membangun tim yang efektif di dalam struktur organisasi d) Mendesain sistem penilaian kinerja e) Membantu karyawan dalam rencana pengembangan karier
Kompensasi dan <i>benefit</i>	a) Mendesain dan mengimplementasikan sistem kompensasi dan <i>benefit</i> untuk semua karyawan b) Menjamin keadilan dan konsistensi kompensasi dan <i>benefit</i>
Karyawan dan hubungan perburuhan	a) Melayani sebagai perantara antara organisasi dan serikat pekerja b) Mendesain sistem disiplin dan penanganan keluhan
Kesehatan dan keselamatan	a) Mendesain dan mengimplementasikan program untuk menjamin kesehatan dan keselamatan karyawan b) Menyediakan bantuan untuk mengatasi persoalan pribadi karyawan yang berpengaruh pada pelaksanaan kerjanya
Riset sumberdaya manusia	a) Menyediakan informasi sumberdaya manusia b) Mendesain dan mengimplementasikan sistem komunikasi karyawan

Sumber : Alfajar dan Heru (2010:4)

Pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia menurut Alfajar dan Heru (2010:4) dimaksudkan antara lain untuk memperbaiki dan meningkatkan :

- a) Kualitas kehidupan kerja,
- b) Produktivitas,
- c) Kepuasan sumberdaya manusia,
- d) Pengembangan sumberdaya manusia.
- e) Kesiapan untuk berubah

Sudah merupakan tugas manajemen sumberdaya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumberdaya manusia yang

merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumberdaya manusia. Kuantitas maupun kualitas merupakan salah satu peran strategis manajemen sumberdaya manusia. Peran strategis menekankan kondisi sumberdaya manusia untuk jangka waktu yang panjang guna meningkatkan nilai kompetitif organisasi dalam persaingan usaha.

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi-fungsi operasional. Di dalam merumuskan fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia terdapat perbedaan antara para ahli. Perbedaan tersebut terjadi karena adanya perbedaan dalam memandang tingkat kepentingan (urgensi) dari kegiatan-kegiatan pokok dalam pengolahan sumber daya manusia yang diangkatnya sebagai fungsi operasional manajemen sumberdaya manusia. Berikut adalah beberapa fungsi operasional manajemen sumber daya manusia sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2017 : 21) mengatakan bahwa :

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan
- d. Pengendalian
- e. Pengadaan
- f. Pengembangan
- g. Kompensasi
- h. Pengintegrasian
- i. Pemeliharaan
- j. Kedisiplinan
- k. Pemberhentian

Berdasarkan definisi tersebut di atas maka berikut ini akan diuraikan satu persatu dapat dilihat melalui uraian dibawah ini :

1. Perencanaan (*planning*), Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam

membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*organizing*), Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan (*directing*), Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian (*controlling*), Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerja, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengadaan (*procurement*), Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai

dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*development*), Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi (*compensation*), Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
8. Pengintegrasian (*integration*), Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
9. Pemeliharaan (*maintenance*), Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan, Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati perturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemberhentian (*separation*), Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

3. Tambahan Penghasilan

a. Pengertian Tambahan Penghasilan

Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghasilan yang diberikan secara bulanan kepada pegawai di luar gaji/upah, tunjangan jabatan struktural, tunjangan jabatan fungsional tertentu dan tunjangan jabatan fungsional umum berdasarkan bobot jabatan, penilaian kinerja dan kedisiplinan. Pengukuran kinerja dalam pemberian tambahan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup layak, meningkatkan kinerja, motivasi, inovasi dan penghargaan terhadap kinerja PNS dan CPNS berdasarkan pada perilaku dan prestasi kerja.

Pemberian tambahan penghasilan diluar gaji tetap dan tunjangan kesejahteraan yang mereka terima setiap bulannya merupakan salah satu upaya mendekatkan tingkat penghasilan Pegawai Negeri Sipil dengan pemenuhan standar hidup minimal. Sebelum tambahan penghasilan benar-benar dilaksanakan dalam satu daerah, diperlukan langkah-langkah strategis dan taktis sehingga dalam

pelaksanaannya nanti tidak mendapatkan masalah. Tambahan Penghasilan PNS menurut Kumorotomo (2011: 22-23) mengatakan bahwa : “Konsep tunjangan kinerja (*pay-for-performance*) merupakan konsep yang lebih modern dan progresif dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja PNS secara signifikan“. Tunjangan kinerja sifatnya tidak tetap dan besarnya bisa sangat bervariasi. Kriteria yang dipergunakan untuk memberikan tunjangan kinerja tentu saja adalah penggunaan pengetahuan atau keahlian yang mendalam, keterampilan khusus, besarnya risikoyang harus dihadapi, dan berbagai hal yang secara teknis langsung terkait dengan lingkup pekerjaan seseorang. hal lebih penting untuk dicermati adalah kepastian bahwa setiap tunjangan memang diberikan dengan indikator kinerja yang jelas.

Perbaikan tunjangan kinerja daerah tidak akan banyak mengubah kinerja ke arah yang lebih baik jika indikator yang digunakan tidak ada kemajuan. Tunjangan adalah tambahan penghasilan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawainya. Firmandari, (2014:27) Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman (*security need*), sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai (*employee services*) serta menunjukkan tanggungjawab sosial perusahaan kepada para pegawainya, selain itu, adanya tambahan penghasilan akan berpengaruh pada penyesuaian perilaku pegawai untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu.

Tambahan penghasilan pegawai (TPP) merupakan tambahan yang diberikan kepada PNS dan CPNS yang dikaitkan dengan penilaian kehadiran dan kinerja. Tunjangan kinerja daerah merupakan penyempurnaan dari tunjangan yang telah ada

dan akan menjadi satu tunjangan yang spesifik untuk memacu kinerja dan sekaligus menjamin keadilan dalam pemberian tunjangan.

Penghasilan merupakan bentuk apresiasi bagi pegawai sesuai dengan kewajibannya yang telah dilaksanakan oleh pegawai tersebut dengan baik sesuai dengan kinerjanya, sehingga mereka berhak mendapatkan penghasilan tersebut. Agar penghasilan tersebut dapat di pertanggungjawabkan maka dikeluarkannya Peraturan Gubernur Nomor 58 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai. TPP adalah tambahan penghasilan yang berupa uang yang dimana seorang pegawai yang memiliki jabatan atau prestasi kerja yang memiliki resiko tanggung jawab lebih tinggi.

Berdasarkan pengertian di atas bahwa tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang diberikan oleh pegawai tersebut di maksudkan untuk memotivasi atau merespon kinerja pegawai terhadap pekerjaan yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh acuan untuk bekerja dan mencapai tujuan yang di kehendaki. Sehingga Tambahan penghasilan pegawai (TPP) juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat serta meningkatkan kesejahteraan pegawai. (Wulandari, 2019 : 129)

Pendekatan untuk memberikan kompensasi tunjangan tambahan penghasilan terhadap PNS diatas sebagai salah satu solusi yang obyektif dalam mengatasi rendahnya pendapatan PNS. Harapan kebijakan Tambahan Penghasilan bagi PNS Daerah Dengan diberlakukannya kebijakan tambahan penghasilan bagi PNS daerah diharapkan berdampak kepada peningkatan kesejahteraan pegawai.

Pemberian tambahan penghasilan tersebut bersifat rutin diterima pegawai per bulan sehingga menumbuhkan keyakinan pegawai dalam menetapkan perencanaan kebutuhan hidupnya. Disisi lain pemberian tambahan penghasilan diarahkan agar seluruh PNS termasuk pegawai pada garis depan pelayanan agar dapat meningkatkan disiplin dan kinerjanya dan dapat memberikan kualitas layanan sesuai standar prosedur baku (SOP) yang ditetapkan. Pemerintah di daerah dapat memberlakukan sanksi yang tegas bagi pegawai yang menerima suap dalam memberikan layanan masyarakat.

Berdasarkan peraturan gubernur kompensasi tunjangan tambahan penghasilan (TPP) adalah penghasilan yang diperoleh berdasarkan atas hasil pencapaian kinerja selama 1 (satu) bulan diluar gaji yang diterima dengan sah, sesuai ketentuan peraturan dan perundang-undangan yang telah ditetapkan. Kompensasi tunjangan tambahan penghasilan bisa diartikan juga sebagai upah diluar gaji yang diterima oleh pegawai sebagai sarana untuk memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi.

Yohanes (2013 : 89) mengungkapkan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai sarana memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji yang telah di tentukan. Pemberian TPP kepada pegawai dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah TPP pada umumnya digunakan untuk menggambarkan pembayaran tambahan pegawai yang dikaitkan

secara langsung dengan standar kinerja pegawai negeri sipil yang ditetapkan pemerintah. TPP (insentif) dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. TPP (insentif) merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

b. Fungsi dan Tujuan Tambahan Penghasilan Pegawai

Tambahan penghasilan pegawai mempunyai fungsi yang sangat penting dalam proses pengelolaan sumber daya manusia disebuah organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai merupakan alat pengikat perusahaan kepada pegawainya dan menjadi faktor penarik bagi calon pegawai, serta sebagai faktor pendorong seseorang untuk menjadi pegawai. Selain itu tambahan penghasilan pegawai mempunyai fungsi yang sangat strategis dalam memperlancar jalannya organisasi kedepan.

Menurut Ruky (2016:12) menyatakan fungsi tambahan penghasilan pegawai (remunerasi) adalah :

- 1) Penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien
Penerapan sistem tambahan penghasilan pegawai pada sebuah instansi pemerintahan diharapkan mampu mendorong pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditentukan oleh organisasi.
- 2) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan kinerja
Sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai yang baik secara otomatis akan mendorong kinerja pegawai sehingga secara otomatis kinerja rumah sakit akan meningkat secara signifikan.
- 3) terciptanya kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

Dalam penerapan sistem tambahan penghasilan pegawai harus memperhatikan tujuan yang mendasar bagi sebuah organisasi. Oleh karena itu sistem pengelolaannya harus dibuat sebaik mungkin. Tujuan tambahan penghasilan pegawai adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif,

motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh peraturan pemerintah. Pada dasarnya tambahan penghasilan pegawai seharusnya memberikan kepuasan kepada semua pihak yaitu pegawai, pengusaha, perusahaan, masyarakat, dan pemerintah.

Menurut Samsudin (2016:217) berpendapat bahwa tujuan pemberian tambahan penghasilan pegawai (remunerasi) antara lain sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi
Pegawai menerima tambahan penghasilan pegawai berupa gaji, upah, tau bentuk lain adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi.
- 2) Menunjukkan keseimbangan dan keadilan
Ini berarti pemberian tambahan penghasilan pegawai berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pada jabatan yang ia duduki, sehingga tercipta keseimbangan antara output dan input.
- 3) Memajukan lembaga dan perusahaan
Semakin berani suatu lembaga memberikan tambahan penghasilan pegawai yang tinggi dapat dijadikan tolak ukur bahwa semakin berhasil lembaga tersebut membangun prestasi kerja pegawainya, karena pemberian tambahan penghasilan pegawai yang tinggi hanya mungkin apabila lembaga tersebut memiliki pendapatan yang cukup tinggi dan mau memberikan tambahan penghasilan pegawai yang tinggi pula dengan harapan akan semakin maju lembaga tersebut.
- 4) Meningkatkan produktivitas kerja
Pemberian tambahan penghasilan pegawai yang makin baik akan dapat dorong pegawai bekerja lebih produktif.

c. Komponen Tambahan Penghasilan Pegawai (Remunerasi)

Komponen tambahan penghasilan pegawai atau remunerasi digolongkan menjadi dua yaitu tambahan penghasilan pegawai finansial dan tambahan penghasilan pegawai non finansial. Penjabaran kedua jenis tambahan penghasilan pegawai ini dapat dikemukakan (Mondy, 2016:5) yaitu :

- 1) Tambahan penghasilan pegawai finansial terdiri dari tambahan penghasilan pegawai langsung maupun tak langsung.
 - a) Tambahan penghasilan pegawai finansial langsung berupa gaji, upah, bonus dan komisi. Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima tenaga kerja sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang tenaga kerja yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi. Upah tergolong imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada tenaga kerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

- b) Tambahan penghasilan pegawai finansial tidak langsung (tunjangan) yang meliputi semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam remunerasi finansial langsung, antara lain program asuransi jiwa dan kesehatan, bantuan sosial seperti benefit (jaminan pensiun, jaminan sosial tenaga kerja, bantuan pendidikan, dan bantuan natura), serta ketidakhadiran yang dibayar dengan cuti (cuti hamil, cuti sakit dan sebagainya)
- 2) Tambahan penghasilan pegawai non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh tenaga kerja dari pekerjaan itu sendiri dan dari lingkungan pekerjaan. Penjabarannya adalah sebagai berikut :
 - a) Kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri antara lain berupa tugas yang menarik, tantangan pekerjaan, tanggung jawab, pengakuan yang memadai atas prestasi kerja yang dicapai, seperti peluang promosi bagi tenaga kerja yang berpotensi atau peluang menguntungkan lainnya.
 - b) Kepuasan dari lingkungan pekerjaan yang dimaksud adalah kepuasan yang diperoleh dari tenaga kerja oleh perusahaan dan tenaga kerja yaitu efek psikologis dan fisik dimana orang tersebut bekerja, antara lain kebijakan perusahaan yang sehat dan wajar, supervisi yang dilakukan oleh staf kompeten, rekan kerja yang menyenangkan, pemberian simbol status, terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, pembagian pekerjaan yang adil, waktu kerja yang fleksibel dan lain sebagainya.

d. Manfaat Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Peraturan Gubernur Nomor 58 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai. Yang diatur di dalam pasal 7 huruf (a) dan (b) dalam unsur-unsur kriteria ini diberikan berdasarkan jabatan/atau Golongan dan Berdasarkan Kehadiran. Maka dari itu peraturan ini tidak sinkron dalam memasukan unsur-unsur kriteria yang telah diamanatkan oleh Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Pasal 39 ayat (2) yang dimana manfaat Tambahan Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai berdasarkan: beban kerja/atau tempat bertugas, kondisi kerja atau kelangkaan profesi dan prestasi kerja.

Dalam tataran pemerintahan, tunjangan penghasilan pegawai (TPP) diberikan kepada PNS untuk memotivasi terwujudnya tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang baik. Bagi PNS sendiri, ada banyak manfaat Tunjangan Penghasilan selain menjadi bahan bakar untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka. Beberapa manfaat remunerasi bagi PNS adalah sebagai berikut :

1) Meningkatkan kesejahteraan

Baik PNS maupun karyawan swasta sama-sama menghadapi inflasi yang dapat mengganggu kesejahteraan hidup. Tentu setiap pekerja berhak atas kehidupan yang layak. Baik pemerintah maupun perusahaan punya tanggungjawab yang sama untuk membantu terciptanya kehidupan yang layak bagi pegawai dan karyawan mereka. Disinilah remunerasi dapat menjadi jalan untuk membantu meningkatkan kesejahteraan PNS.

2) Mencegah terjadinya pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan, norma, dan etika moral

Tidak tercapainya kesejahteraan hidup sering menjadi alasan terjadinya pelanggaran maupun penyimpangan terhadap peraturan perundang-undangan, norma, dan etika moral PNS. Untuk menanggulangi kemungkinan terjadinya pelanggaran inilah TPP diberikan. Diharapkan, pemberian tunjangan kinerja kepada PNS dapat mencegah mereka tergoda melakukan pelanggaran yang pada gilirannya akan merugikan negara.

3) Menciptakan birokrasi yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel

Birokrasi berbelit sering menjadi peluang munculnya praktik pemberian 'uang remunerasi. Dengan memberikan tunjangan kinerja yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan, negara berharap tak ada lagi PNS yang memanfaatkan keadaan untuk memperoleh keuntungan sendiri.

4) Menjaring PNS berkualitas

Sebagian besar orang masih menganggap gaji PNS tidaklah seberapa bila dibandingkan dengan karyawan swasta. Akibatnya, banyak putra-putri bangsa yang lebih memilih bekerja di sektor swasta, padahal mereka memiliki

kompetensi tinggi. Agar dapat menghapus pandangan tersebut sekaligus menarik minat pemuda terbaik bangsa untuk bekerja di sektor pelayanan publik, negara pun memberikan tunjangan tambahan (TPP) kepada PNS.

e. Sistem Tambahan Penghasilan Pegawai

Sistem tambahan penghasilan pegawai menurut Hasibuan yang telah dialih bahasakan oleh Widodo (2015:124), sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya : sistem waktu, sistem hasil (*output*) dan sistem borongan. Untuk lebih jelasnya sistem kompensasi diuraikan sebagai berikut :

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

2. Sistem Hasil

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil (*output*), besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem

hasil ini ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3. Sistem Borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi merek.

f. Indikator Tambahan Penghasilan

Personel atau pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif dibanding dengan organisasi lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi produktivitas seseorang dalam meningkatkan kinerjanya. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Kompensasi akan mempunyai dampak terhadap perencanaan, pengawakan, dan pengembangan personel. Kompensasi juga sangat berpengaruh terhadap motivasi dan daya tarik organisasi.

Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur tambahan penghasilan pegawai menurut Permendagri No. 77 tahun 2020 dan Mondy (2016) adalah:

- a. Beban kerja
- b. Tunjangan
- c. Peluang promosi
- d. Kebijakan yang adil dan layak

3. Disiplin Kerja Pegawai

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap atau perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi tempat ia bekerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

Berikut ini adalah beberapa pengertian disiplin yang dikemukakan oleh beberapa ahli: Menurut Sutrisno (2019:87) mengemukakan bahwa “disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua, lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan”.

Menurut Darodjat (2015:92) mengatakan bahwa : “Disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti sesungguhnya tidaklah demikian “. Disiplin berasal dari bahasa Latin “*Disciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta perkembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan perkembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2019:193) mengemukakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Pengertian yang dikemukakan oleh Hasibuan menekankan disiplin pada kesadaran dan kesediaan seseorang.

Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup:

1. Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan
2. Adanya kepatuhan para pengikut
3. Adanya sanksi bagi pelanggar

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Poltak (2017:335) disiplin adalah : “Kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

b. Tujuan dan Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap mental yang dimiliki seseorang mengandung keikutsertaan mematuhi, peraturan, dan norma yang berlaku dalam tugas dan

tanggung jawab. Tanggung jawab, baik berhubungan dengan hak maupun terhadap kewajiban serta waktu. Pada hakekatnya, disiplin merupakan hal yang dapat dilatih. pelatihan disiplin diharapkan dapat menumbuhkan kendali diri, karakter atau keteraturan, dan efisiensi. Jadi secara singkat dapat disimpulkan bahwa disiplin berhubungan dengan pengendalian diri supaya dapat membedakan mana hal yang benar dan mana hal yang salah sehingga dalam jangka panjang diharapkan bisa menumbuhkan perilaku yang bertanggung jawab.

Menurut Sinambela (2017:243), tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah :memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin pegawai adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryo (2015 : 292) secara khusus tujuan disiplin pegawai, antara lain :

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

c. Manfaat Disiplin

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dan gairan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Beberapa sasaran tindakan pendisiplinan yang dapat memberikan manfaat bagi pegawai yang disiplin diantaranya adalah sebagai berikut:

- a) Untuk memperbaiki pelanggaran yang sering terjadi
- b) Untuk menghalangi para pegawai yang lain melakukan kegiatan yang serupa.
- c) Untuk menjaga berbagi standar kelompok agar tetap konsisten dan efektif.

Adapun yang menjadi manfaat dari kedisiplinan menurut Sutrisno (2019:75) adalah sebagai berikut :

- 1) Menata kehidupan bersama
Kedisiplinan berguna untuk menyadarkan pegawai bahwa dirinya perlu menghargai orang lain dengan cara menaati dan mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga tidak akan merugikan pihak lain dan hubungan dengan sesama menjadi baik dan lancar.

- 2) Membangun kepribadian
Pertumbuhan kepribadian seseorang biasanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Kedisiplinan yang diterapkan di masing-masing lingkungan tersebut memberi dampak bagi pertumbuhan kepribadian yang baik.
- 3) Melatih kepribadian Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui latihan. Demikian juga dengan kepribadian yang tertib, teratur dan patuh perlu dibiasakan dan dilatih.
- 4) Pemaksaan Kedisiplinan dapat terjadi karena adanya pemaksaan dan tekanan dari luar.
- 5) Hukuman Tata tertib biasanya berisi hal-hal positif dan sanksi atau hukuman bagi yang melanggar tata tertib tersebut.
- 6) Menciptakan lingkungan yang kondusif Kedisiplinan berfungsi mendukung terlaksananya proses dan kegiatan agar berjalan lancar dan memberi pengaruh bagi terciptanya organisasi.

d. Indikator Kedisiplinan

Tingkat disiplin kerja seseorang dapat dilihat dari indikator-indikator disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki beberapa indikator menurut Hasibuan (2019:195) menyatakan bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- 2) Teladan Pimpinan
Peminpin harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
- 3) Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya.
- 4) Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- 5) Waskat
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
- 6) Sanksi
Hukuman Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

7) Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinan oleh bawahan.

4. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

a. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Kedudukan dan peranan dari pegawai negeri dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, sebab Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional.

Dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, pengertian Pegawai Negeri Sipil didefinisikan atau dirumuskan sebagai berikut: “Pegawai Negeri adalah warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya, dan gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara atau yang biasa disingkat dengan ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang

bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara (Pegawai ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Pegawai Negeri Sipil (PNS) terbagi dalam menjadi 4 golongan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Jo PP. Nomor 13 Tahun 2002 yaitu:

1. Golongan I
 - a. I a yaitu Juru Muda
 - b. I b yaitu Juru Muda Tingkat
 - c. I c yaitu Juru
 - d. I d Juru Tingkat I
2. Golongan II
 - a. II a yaitu Pengatur Muda
 - b. II b yaitu Pengatur Muda Tingkat I
 - c. II c yaitu Pengatur
 - d. II d yaitu Pengatur Tingkat I

3. Golongan III
 - a. III a yaitu Penata Muda
 - b. III b yaitu Penata Muda Tingkat I
 - c. III c yaitu Penata
 - d. III d yaitu Penata Tingkat I
4. Golongan IV
 - a. IV a yaitu Pembina
 - b. IV b yaitu Pembina Tingkat I
 - c. IV c yaitu Pembina Utama Madya
 - d. IV d yaitu Pembina Utama

Jadi dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah aparatur negara, abdi negara yang terikat oleh peraturan pemerintah dan bekerja untuk negara, agar tujuan pemerintah dapat terlaksana dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat luas sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Eselon adalah tingkat jabatan struktural, eselon tertinggi sampai dengan eselon terendah dan jenjang pangkat untuk setiap eselon sebagaimana tersebut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002.

Penerapan eselon di tingkat daerah:

- a. Eselon I yaitu Sekretaris Daerah
- b. Eselon II yaitu Asisten Sekretaris Daerah, Kepala Biro, Kepala Dinas, Kepala Badan
- c. Eselon III yaitu Sekretaris Badan, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang, Kepala Bagian
- d. Eselon IV terdiri dari Kepala Sub Bagian dan Kepala Seksi.

b. Pengertian Kinerja Aparatur Sipil Negara

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan

maupun lembaga swasta. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi tanggungjawab seseorang tersebut dalam organisasi. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang.

Kinerja pegawai adalah suatu tingkat keberhasilan secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kriteria dan ketentuan yang telah ditetapkan bersama. Beberapa pengertian kinerja karyawan menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut : Ditinjau dari sisi hasil kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Afandi, 2018:83).

Wibowo (2016:7) mengatakan bahwa : “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut“. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Wirawan (2009:5) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan jangka

waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Lalu kinerja juga sangat penting sekali dikarenakan apabila kinerja dari pada pegawai atau karyawan tidak baik atau bagus, maka tujuan organisasi tidak akan tepat sasaran atau tidak sesuai tujuan.

Menurut pendapat lain, Simamora (2016:339) mengatakan bahwa : “Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan “. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2019:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Menurut Mangkunegara, (2017:67) mendefinisikan bahwa : “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya “.

Diperkuat dengan pengertian kinerja menurut Fahmi (2016 : 178) adalah : “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi“. Berdasarkan beberapa pengertian dari ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya dan tidak melanggar hukum, moral dan etika yang ada.

Terdapat tiga kriteria kinerja pegawai menurut Afandi (2018:85) yaitu sebagai berikut :

1. Kriteria berdasarkan sifat memuaskan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Berdasarkan pengertian kinerja yang dipaparkan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dengan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

c. Penilaian kinerja ASN

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil, adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Pertimbangan PP 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS adalah untuk melaksanakan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil;

Untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang profesional, kompeten dan kompetitif sebagai bagian dari reformasi birokrasi maka dibentuklah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat Undang-Undang ASN. Aparatur Sipil Negara wajib mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya setiap waktu.

Berdasarkan pemikiran tersebut, Undang-Undang ASN yang telah dibentuk tersebut telah mengatur mengenai penilaian kinerja yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Undang-Undang ASN juga mengamanatkan agar penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN telah ditetapkan pada 26 April 2019. Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Pertama-tama yang perlu dipahami adalah darimana penilaian kinerja itu berasal. Menurut aturan terbaru, ada dua aspek penilaian kinerja PNS, yaitu hasil kerja yang dicapai pada unit kerja sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dan penilaian terhadap perilaku kerja. SKP ini adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai pada periode tertentu. PP No. 30 Tahun 2019 memberikan kebebasan untuk menggunakan pengukuran kinerja setiap bulan, triwulan, semesteran atau tahunan. SKP itu pada dasarnya memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun.

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini, penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

1. Sangat Baik, apabila PNS memiliki: 1) nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) – 120 (seratus dua puluh); dan 2) menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara;
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) – angka 120 (seratus dua puluh); c. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) <- angka 90 (sembilan puluh);
3. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) – angka 70 (tujuh puluh); dan Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh).

Penilaian dilakukan oleh Pejabat Penilai, yaitu atasan langsung Pegawai Negeri Sipil yang dinilai, dengan ketentuan serendah-rendahnya Kepala Urusan atau pejabat lain yang setingkat dengan itu. Pejabat Penilai melakukan penilaian

pelaksanaan pekerjaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang berada dalam lingkungannya pada akhir bulan Desember tiap-tiap tahun. Jangka waktu penilaian adalah mulai bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun yang bersangkutan. Nilai pelaksanaan pekerjaan dinyatakan dengan sebutan dan angka sebagai berikut:

- a. Amat baik = 91 - 100
- b. Baik = 76-90
- c. Cukup = 61-75
- d. Sedang = 51-60
- e. Kurang = 50 ke bawah

Nilai untuk masing-masing unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan, adalah rata-rata dari nilai sub-sub unsur penilaian. Setiap unsur penilaian ditentukan dulu nilainya dengan angka, kemudian ditentukan nilai sebutannya. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dituangkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan. Pejabat Penilai baru dapat melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan, apabila ia telah membawahkan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan. Apabila Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan diperlukan untuk suatu mutasi kepegawaian, sedangkan Pejabat Penilai belum 6 (enam) bulan membawahi Pegawai Negeri Sipil yang dinilai, maka Pejabat Penilai tersebut dapat melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan

sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Pasal 4 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbunyi Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip:

- a. Objektif;
- b. Terukur;
- c. Akuntabel;
- d. Partisipatif; dan
- e. Transparan.

Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dilaksanakan dalam suatu Sistem Manajemen Kinerja PNS yang terdiri atas:

1. Perencanaan kinerja;
2. Pelaksanaan, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja;
3. Penilaian kinerja;
4. Tindak lanjut; dan
5. Sistem Informasi Kinerja PNS.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Perencanaan Kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan memperhatikan Perilaku Kerja. Proses penyusunan SKP yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dilakukan dengan memperhatikan:

- a. Perencanaan strategis Instansi Pemerintah;
- b. Perjanjian kinerja;
- c. Organisasi dan tata kerja;
- d. Uraian jabatan; dan/atau
- e. SKP atasan langsung.

SKP bagi pejabat pimpinan tinggi utama, menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), disetujui oleh menteri yang mengoordinasikan. SKP bagi pejabat pimpinan tinggi madya disetujui oleh pimpinan Instansi Pemerintah. Sedangkan SKP bagi pejabat pimpinan tinggi pratama disetujui oleh pejabat pimpinan tinggi madya.

Disebutkan juga dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), SKP bagi pejabat pimpinan tinggi yang memimpin unit kerja paling sedikit mencantumkan indikator kinerja yang terkait dengan tugas dan fungsi serta kinerja penggunaan anggaran. “SKP bagi pejabat pimpinan Unit Kerja mandiri sebagaimana dimaksud disetujui oleh menteri atau pejabat pimpinan tinggi yang mengoordinasikannya,” bunyi Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Penilaian kinerja menurut Dessler (2016 : 322) adalah mengevaluasi kinerja pegawai saat ini dan/atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Menurut Mangkunegara (2017:67) penilaian kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja bisa dilakukan oleh atasan langsung seorang pegawai, karena atasan langsung yang tahu bagaimana kinerja bawahannya. Penilaian kinerja tidak serta merta dilakukan begitu saja, melainkan terdapat manfaat yang dapat dirasakan baik oleh pegawai maupun organisasi yaitu mendorong peningkatan kinerja pegawai, sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan, untuk kepentingan mutasi pegawai, guna menyusun program pelatihan, membantu para pegawai menentukan rencana karirnya dengan bantuan bagian kepegawaian.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut : 1. Efektivitas dan Efisiensi 2. Otoritas dan Tanggung Jawab 3. Displin, dan 4. Inisiatif.

Berikut penjelasan dari masing-masing komponen kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Displin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan/organisasi. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

e. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:75) terdapat beberapa dimensi dan juga indikator dari kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapihan, kemampuan dan keberhasilan.
2. Kuantitas kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.
3. Tanggung jawab
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang

digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana dan prasarana.

4. Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai. Indikatornya yaitu kemandirian.

5. Kepuasan Kerja Pegawai

a. Pengertian Kepuasan Kerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins dan Judge, 2015 : 206)

Menurut Sutrisno (2019:74) pengertian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang diterima karyawan terhadap sikap yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap situasi kerja, kerja tim dengan rekan kerja, gaji yang

diperoleh dari hasil pekerjaan, serta hal-hal yang terkait dengan faktor fisik dan psikologis karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat menentukan tingkat kesetiaan para karyawan terhadap organisasi dan rasa semangat kerja dari para karyawan. Seorang karyawan yang memiliki tingkat rasa kepuasan yang tinggi maka pastinya dalam bekerja menyelesaikan tugas akan lebih semangat dibandingkan dengan seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan lebih rendah.

Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.

Pegawai yang menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Tidak ada tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pergantian (*turnover*) kecil maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* pegawai besar maka kepuasan kerja pegawai di dalam organisasi berkurang (Hasibuan, 2019 : 203).

Pada dasarnya kepuasan kerja itu menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan apa yang dia harapkan. Harapan tersebut dapat merupakan seperangkat kebutuhan, hasrat, keinginan dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja dapat dijadikan suatu ukuran proses pembangunan iklim yang berkelanjutan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para manajer karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Dan kepuasan kerja yang tinggi juga merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya mencerminkan fungsi manajerial yang efektif.

Menurut Busro (2018:101), memberikan pengertian sebagai berikut :

“Kepuasan kerja karyawan merupakan segala sesuatu kondisi emosional yang dirasakan secara positif tentang suatu pekerjaan yang berasal dari evaluasi pekerjaannya“. Setiap karyawan pasti memiliki suatu tingkat rasa kepuasan kerja yang berbeda-beda, tergantung penilaian yang berlaku pada karyawan tersebut. Karyawan semakin memiliki penilaian yang tinggi terhadap implementasi yang diharapkan, maka semakin tinggi pula rasa kepuasan kerjanya.

Suwatno dan Priansa (2018: 263) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Selanjutnya menurut Sudarso (2018:76), mengatakan : “Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan positif seseorang karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan“.

Berdasarkan pendapat definisi yang dikemukakan oleh para ahli terkait kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan atas apa yang dikerjakannya. Kepuasan kerja muncul ketika harapan sebanding dengan balas jasa yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang diberikan, sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, dan status sosialnya.

b. Tujuan dan Fungsi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Adapun tujuan kepuasan kerja adalah :

- a) Memiliki kepedulian terhadap organisasi.
- b) Lebih produktif.
- c) Memiliki kemitraan terhadap organisasi

Sedangkan fungsi kepuasan kerja adalah :

- a) Untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya.
- b) Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
- c) Menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja

Selain itu kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan kerja juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan terutama karyawan ahli/professional yang sangat besar peranannya dalam pengoperasian perusahaan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah bagaimana individu memahami dan merasakan pekerjaan yang dilakukan. Aspek-aspek dalam sebuah pekerjaan berpengaruh besar pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Karena tiap orang memiliki tingkatan kepuasan dan sistem nilai yang berbeda, maka kepuasan kerja selalu menjadi hal yang bersifat individual. Semakin seseorang merasa bahwa aspek-aspek pekerjaannya sesuai dengan apa yang dia inginkan, maka akan semakin tinggi kepuasan individu tersebut. Veni Rikusita (2020)

Kepuasan kerja bersifat individual, setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individual, maka semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Sudarso (2018:90), menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Upah/ Gaji
Gaji merupakan jumlah imbalan yang diterima seorang karyawan atas hasil kerjanya dan sebagai faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja dalam organisasi.
2. Pekerjaan itu sendiri
Pekerjaan itu sendiri merupakan isi dari pekerjaan yang dikerjakan seorang pegawai dimana ia bekerja. Kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri berupa pemberian tugas yang menarik, pemberian kesempatan dalam bertanggung jawab dan pengembangan untuk meningkatkan karyawan.
3. Promosi
Promosi merupakan kesempatan untuk maju yang diberikan kepada karyawan dalam organisasi, sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Bentuk promosi seperti promosi atas dasar kinerja dan kenaikan gaji.
4. Rekan kerja
Rekan kerja merupakan orang-orang yang senantiasa berinteraksi dalam melakukan pekerjaan. Rekan kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan lebih efektif dan mampu meningkatkan kepuasan kerja
5. Atasan
Atasan yaitu seseorang yang memiliki kewajiban dalam memberikan perintah atau petunjuk serta memotivasi dalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kepuasan kerja.
6. Kondisi kerja/Lingkungan Kerja
Jika kondisi lingkungan kerja baik maka pegawai akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan, namun jika kondisi lingkungan kerja tidak baik pegawai akan merasa kurang nyaman dan merasa terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2019:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan, dan sifat pekerjaan yang menoton atau tidak.

Wibowo (2016:225) disebutkan bahwa, faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan diantaranya motivasi, pelibatan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), kemangkiran, perputaran karyawan, stres kerja, prestasi kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan hidup.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting bagi seseorang untuk mendapatkan pekerjaan dengan baik. Namun banyak alasan yang mendasari mengapa seseorang mengalami ketidakpuasan bekerja yang berakibat hasil kerja

seseorang anjlok dibawah standar. Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja dikompilasi dari penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan, (2019) dan Colquitt *et al.*, (2013) akan digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri
Pekerjaan yang sesuai merupakan kepuasan karyawan, dimana pekerjaan sebagai kesempatan untuk belajar, menerima tanggung jawab dan kemajuan karyawan.
2. Gaji
Jumlah gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan karyawan.
3. Promosi
Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.
4. Pengawasan
Gaya pengawasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pengawasan berpusat pada karyawan dan iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
5. Rekan kerja
Kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini membuat pekerjaan menjadi lebih efektif, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu yang terkait mengenai system pemberian tambahan penghasilan pegawai dan disiplin terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja dapat dilihat pada penelitian terdahulu dibawah ini :

Azhari (2017) Kajian Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa: tingkat kepatuhan masih rendah dilihat dari kesadaran akan kedisiplinan dalam bekerja para pegawai, mentalitas para pegawai yang berusaha untuk mencapai rasionalitas maksimal yaitu dengan cara menyiasati bagaimana absensi penuh tetapi masih bisa bolos, saling menutupi kesalahan dan lain sebagainya, secara keseluruhan implementasi kebijakan tersebut belum dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dikarenakan kurangnya komitmen para pegawai dalam upaya meningkatkan kapasitas diri dan kedisiplinan dalam bekerja, sehingga belum terlihat peningkatan yang signifikan dan cenderung terlihat stagnan dalam kinerja pegawai.

Riki Priyandi (2020) Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel *intervening* pada Dinas Pendidikan Kota Medan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, disiplin kerja dan tambahan penghasilan pegawai signifikan mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja.

Sriwahyuni, (2020) Pengaruh Kompensasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Guru Sertifikasi Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa analisis deskriptif pemberian kompensasi tambahan penghasilan pegawai kepada guru sertifikasi dengan memperhatikan 92 sampel guru yang diukur dari empat indikator menilai pemberian kompensasi tambahan penghasilan pegawai sudah baik.

Jacqueline Fritzie Najoa (2018) Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji-t nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti

H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa.

Veni Rikusita. (2020) Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus di Badan Keuangan Daerah Kota Batu). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :

- 1) TPP berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS Badan Keuangan Daerah Kota Batu,
- 2) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS Badan Keuangan Daerah Kota Batu,
- 3) secara simultan, TPP dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Batu.

Sitepu, Hardinovri Nanda, (2020) Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Pada variabel Kepuasan kerja nilai t_{hitung} sebesar 3,219 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,697. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12,396 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,328 yang berarti variabel Pengawasan dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Disiplin kerja. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,461. Hal ini menunjukkan bahwa 46,1% disiplin kerja dapat dijelaskan oleh pengawasan dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian.

Dwi Febriyanti, (2017) Implementasi Remunerasi Aspek Motivasi Finansial dan Motivasi non Finansial pada Kepuasan Kerja Pegawai Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini untuk mengetahui implementasi remunerasi terhadap kepuasan kerja pegawai, faktor apa yang mempengaruhi implementasi remunerasi dan manfaat pemberian remunerasi aspek motivasi finansial dan motivasi non finansial pada Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri. Remunerasi menghasilkan kesejahteraan bagi pegawai dan remunerasi sebagai motivasi finansial dan motivasi non finansial, motivasi finansial lebih kepada keuangan dan motivasi non finansial lebih kepada penghargaan atas prestasi kerja dan kesejahteraan. Peneliti menilai dengan adanya remunerasi ini sudah membawa perubahan terhadap kepuasan kerja pegawai walaupun masih dalam hal kedisiplinan namun remunerasi ini pun dinilai dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai negeri sipil.

Anggriani, Rini (2020) Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berbasis Kinerja Terhadap Kualitas Pelayanan pada BKD Kota Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan tambahan penghasilan pegawai (TPP) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kualitas pelayanan (H1 diterima). Kinerja pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan (H2 diterima). Berdasarkan hasil uji-F yang telah dilakukan maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) dan kinerja pegawai secara simultan terhadap kualitas pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin diterima.

Maulana, Iqbal (2020) Pengaruh Tunjangan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi: Studi Kasus pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung. Hasil penelitian menemukan bahwa secara bersama-sama kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dimoderasi oleh kepuasan kerja dengan signifikansi $0,000 < 0,005$ dan t_{hitung} sebesar $4,227 > t$ tabel $1,667$ dengan kontribusi setelah interaksi (R^2) sebesar $0,629$ atau $62,9\%$ dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, pengaruhnya meningkat $0,285$ atau $28,5\%$ setelah adanya interaksi. Hal ini berarti kemampuan variabel kepuasan kerja untuk memperkuat pengaruh dari variabel tunjangan terhadap kinerja sebesar $28,5\%$.

Sugiani, dkk. (2018) Pengaruh sistem informasi penilaian kinerja dan tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa butir pertanyaan indikator variabel telah memenuhi kriteria validitas dan realibilitas. Uji validitas dari loading faktor, *cross loading*, nilai AVE menunjukkan bahwa instrumen valid. Uji realibilitas yang diuji menggunakan *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* telah memenuhi syarat. Selanjutnya uji hipotesis dengan menggunakan SmartPLS menunjukkan bahwa sistem informasi penilaian kinerja (*e-logbook*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tunjangan tambahan penghasilan (TPP), tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan sistem informasi penilaian kinerja (*e-logbook*) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan telaah pustaka yang telah dilakukan, maka terbentuklah model kerangka pemikiran teoritis, pada penelitian ini seperti yang nampak pada uraian keterkaitan antara variabel independen dengan dependen dan variabel mediasi untuk memperkuat atau memperlemah hubungan kedua variabel yaitu :

1. Pengaruh sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap kepuasan kerja

Tambahan penghasilan pegawai merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada pegawai yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan para pegawainya. Menurut Hasibuan (2019:118), tambahan penghasilan pegawai adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jika pemberian kompensasi dilakukan dengan baik maka akan memungkinkan pegawai merasa puas dan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan kepuasan kerja pegawai dapat meningkat. Penelitian yang luas terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa faktor-faktor pribadi seperti kebutuhan dan aspirasi individu menentukan kepuasan kerja, bersama dengan kelompok dan faktor organisasi seperti hubungan antara rekan kerja dan manajer, kondisi kerja, kebijakan kerja dan tambahan penghasilan pegawai (Griffin dan Moorhead, 2014:74).

Kepuasan pegawai merupakan perbandingan antara apa yang diterima pegawai dari perusahaan dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan

atau dipikirkan oleh seseorang. Tambahan penghasilan pegawai akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk pegawai, apabila seorang pegawai mendapatkan penghasilan yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka pegawai tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik Hasibuan (2019). Sejalan dengan penelitian dari Ignatius, Dianti dan Khosari, (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh kedisiplinan pegawai terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja menguraikan suatu hal positif yang dirasakan di sekitar pekerjaan, sebagai hasil suatu evaluasi tentang karakteristik pekerjaan. Seseorang dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi akan merasakan hal yang positif di sekitar pekerjaannya, seorang yang tidak puas akan merasakan hal yang negatif (Robbins, 2016). Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam mendukung komitmen organisasional karyawan serta dapat merangsang semangat kerja. Walaupun suatu hubungan kuat antara kepuasan dan komitmen organisasional telah ditemukan, riset terakhir memberi lebih dalam mendukung kepada gagasan dimana kepuasan penyebab komitmen organisasional.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Janny Adriani Djari (2017) mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kepuasan kerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, maka dapat ditindaklanjuti oleh pihak manajemen melalui indikator-indikatornya antara lain kedisiplinan juga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja oleh sebab itu pihak kepegawaian Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang juga perlu meningkatkan lagi faktor

kedisiplinan dengan melihat indikator yang masih kurang menurut jawaban responden yaitu pegawai kurang memelihara barang-barang milik negara dengan baik serta pegawai sering meninggalkan pekerjaan pada jam bekerja.

3. Pengaruh sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja

Tambahan penghasilan pegawai merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian tunjangan merupakan salah satu pelaksana fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Dalam hal ini tambahan penghasilan pegawai memberikan pengaruh pada kinerja. Seseorang mau bekerja karena adanya sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya membawa kepada sesuatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Kinerja pegawai dirasakan karena adanya balas jasa dari perusahaan yang membuat tingkat sosial, keluarga dan gaya hidup menjadi lebih baik. Hal inilah yang menjadi faktor pendorong pegawai untuk menjadi lebih bersemangat dalam menjalankan tugas untuk memenuhi sesuatu yang menjadi kebutuhannya. Sejalan dengan penelian Wardoyo (2016) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa tambahan penghasilan pegawai mempengaruhi kinerja.

4. Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja Pegawai

Salah satu aspek yang perlu disoroti dalam manajemen SDM adalah disiplin kerja. Disiplin sangatlah penting untuk pertumbuhan organisasi dan digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Hartatik,

(2014: 212) mengemukakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Jadi, dapatlah dikatakan bahwa disiplin kerja memiliki andil yang sangat besar terhadap kinerja seorang pegawai

Selanjutnya, Hartatik, (2019: 211) juga mengemukakan sebagai berikut: “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi organisasi mencapai hasil yang optimal.”

Hal ini yang mendorong Fudin Zainal Abidin (2013) meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil temuannya yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan digunakan terutama agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, baik secara perorangan maupun kelompok.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017:112) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja merasakan kenyamanan, dihargai, serta mampu mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Karyawan lebih terpuaskan cenderung lebih efektif

dari pada perusahaan dengan karyawan yang tak terpuaskan. Oleh karena itu, perusahaan penting untuk memperhatikan dan menjaga tingkat kepuasan karyawan. Karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja tanpa ada tekanan. Dianti dan Khosari, (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya apabila karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan tersebut akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

6. Pengaruh sistem tambahan penghasilan terhadap kinerja melalui kepuasan

Penghasilan merupakan kebutuhan dasar yang dijadikan karyawan untuk mencari dan bertahan terhadap sebuah pekerjaan. Penghasilan sudah menjadi motivasi karyawan dalam melakukan segala kegiatannya dalam perusahaannya. Maka dari itu, tambahan penghasilan menjadi bagian sangat penting dalam proses evaluasi karyawan sendiri dalam memutuskan apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak dalam sebuah perusahaan.

Menurut Michael dan Harold (2017:132) menyatakan bahwa kepuasan dipengaruhi oleh tambahan penghasilan. Hal ini dimungkinkan, karena kompensasi tersebut akan menimbulkan motivasi dalam diri seorang karyawan. Selanjutnya motivasi tersebut yang akan menimbulkan kepuasan kerja bagi seorang karyawan. Mengenai jumlah dari kompensasi itu sendiri untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Adanya tambahan penghasilan memberikan pengaruh pada kepuasan kerja. Serta dengan adanya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan dari gaji yang diberikan perusahaan maka akan semakin membuat kinerja karyawan lebih baik dalam bekerja dan sebaliknya semakin rendah kepuasan akan kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardoyo, (2016) bahwa tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

7. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja melalui kepuasan Kerja

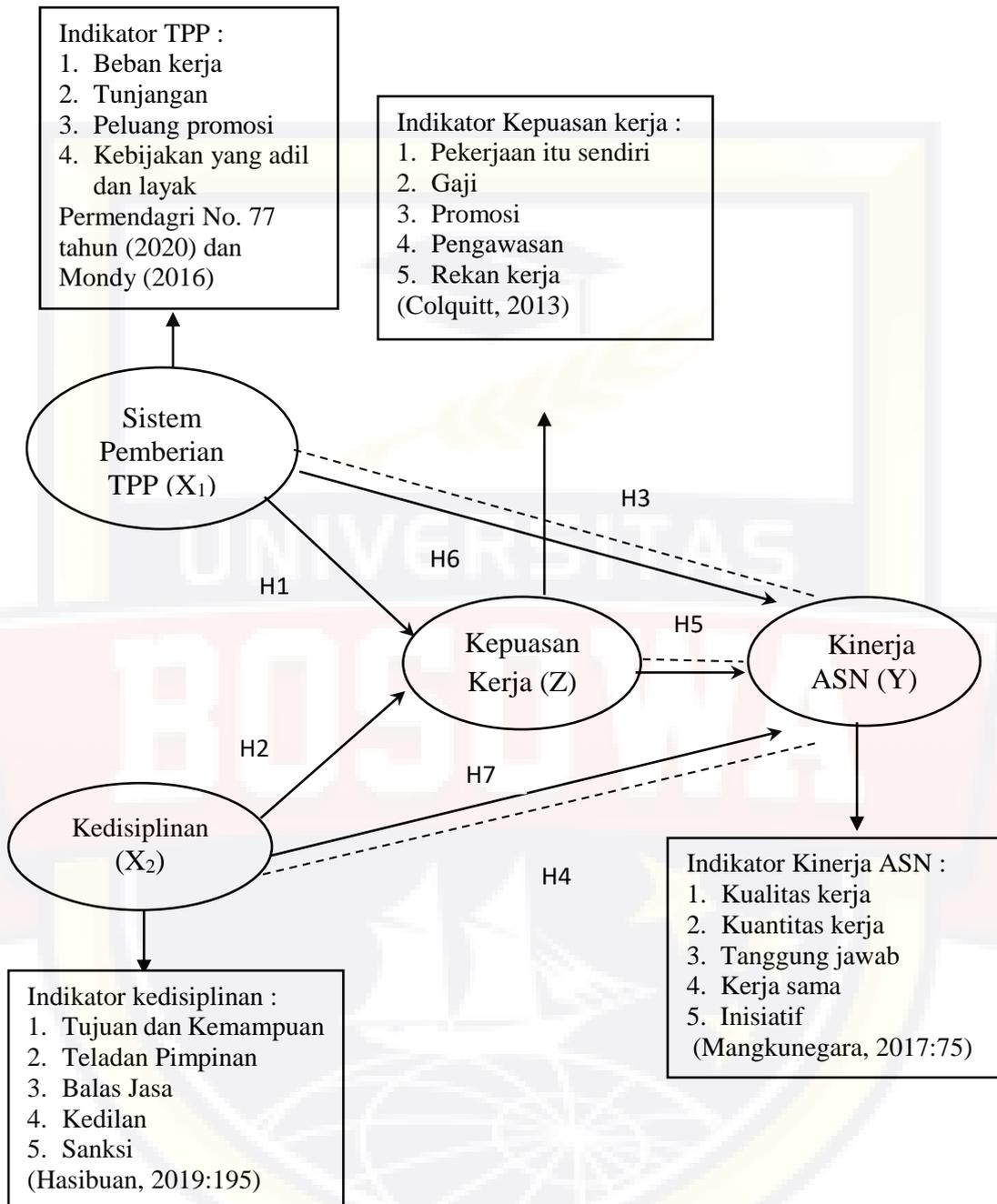
Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan menjadi faktor salah satu penilaian kinerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang dikatakan mempunyai disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan

norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Ahmad Saputra, Relly Rotua Turnip, (2018) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian lain yang dilakukan oleh Maniar fitriasari, (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan tinjauan teori sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka berikut ini dikemukakan kerangka konseptual yang dapat dilihat melalui gambar dibawah ini :





Gambar 2.1
Kerangka Hubungan X-Y-Z

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk

kalimat pertanyaan. Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur
2. Kedisiplinan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur
3. Sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur
4. Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur
6. Sistem tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur
7. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Adapun metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey yang bertujuan untuk mengumpulkan data dalam rangka menguji hubungan-hubungan variabel yang terlebih dahulu dihipotesiskan dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Sedangkan jenis penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kausal komparatif. Penelitian kausal komparatif adalah penelitian yang berupaya untuk menciptakan hubungan sebab-akibat Sugiyono (2017:36).

B. Lokasi Penelitian

Waktu yang digunakan selama melakukan penelitian di mulai dari pengumpulan data hingga rampungnya penelitian ini kurang lebih tiga bulan lamanya, yakni dari bulan Juli sampai dengan bulan September tahun 2021. Sedangkan lokasi yang dilakukan sebagai obyek penelitian adalah pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur berlokasi di Jalan Soekarno Hatta Desa Puncak Indah Kecamatan Malili.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2017:173), populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Mengacu dari uraian tersebut di atas maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur sebanyak 46 orang pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

2. Sampel

Sedangkan menurut Sekaran (2017: 67) menyatakan bahwa jumlah sampel sebanyak 30-500 responden untuk penelitian di bidang sosial telah memenuhi syarat penelitian. Dengan demikian, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negara sebanyak 46 responden. Sedangkan teknik penarikan sampel dengan menggunakan metode *sampling jenuh*, dimana menurut Sugiyono (2017: 86) adalah penentuan sampel apabila populasi sedikit atau dibawah dari 100, maka jumlah populasi yang ada dapat dijadikan sebagai jumlah keseluruhan sampel dalam penelitian ini.

D. Instrumen Penelitian

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer. Data primer diperoleh dan bersumber dari hasil penelitian lapangan melalui wawancara langsung, observasi dan kuesioner kepada sejumlah responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengadopsi

model Skala Likert dikemukakan oleh Sugiyono (2017:30). Model skala Likert terdiri dari lima skala atas pertanyaan-pertanyaan dengan lima alternatif jawaban :

1. SS = Sangat Setuju skor 5
2. S = Setuju skor 4
3. CS = Cukup Setuju skor 3
4. TS = Tidak Setuju skor 2
5. STS = Sangat Tidak Setuju skor 1

E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:38). Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu Analisis Implementasi Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan (X1) dan Kedisiplinan (X2) terhadap kinerja ASN (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

F. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari :

a. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang masih perlu dihitung kembali, yang diperoleh dari perhitungan jawaban-jawaban responden atas kuesioner, yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Data Kualitatif

Data Kualitatif adalah data yang diperoleh bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, tetapi dalam bentuk informasi baik lisan maupun

tertulis yang diperoleh dari dokumen atau arsip serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Data sekunder disajikan antara lain dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.

G. Teknik Pengumpulan Data

Sebagai pelengkap dalam pembahasan ini maka diperlukan adanya data atau informasi baik dari dalam maupun luar organisasi. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden dalam hal ini adalah pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur dengan cara sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi yaitu suatu bentuk penelitian yang dilakukan peneliti dengan melakukan pengamatan atau observasi secara langsung pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur.

b. Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan mengumpulkan dokumen, literatur, karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan system tambahan

penghasilan pegawai dan kedisiplinan terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja.

c. Kuesioner

Kuesioner yaitu suatu cara pengumpulan data dengan memberikan data atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada *responden*, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang telah disebarakan untuk diisi kepada responden atau pegawai.

H. Teknik Analisis Data

Setelah data dikumpulkan dan diolah, proses selanjutnya adalah melakukan pengujian dengan menggunakan analisis jalur yang merupakan perluasan dari analisis regresi, atau penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan. Adapun metode yang digunakan adalah :

1. Uji instrument penelitian

- a. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Suatu variabel dikatakan valid jika memberikan nilai korelasi di atas dari nilai standar (0,30).
- b. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* $> 0,60$.

2. Analisis jalur (*Path analysis*) adalah sebuah model perluasan dari analisis regresi linier berganda untuk mengukur hubungan antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Path analysis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel bebas dan terikat. Penerapan model yang digunakan dalam penelitian ini menurut Ghozali (2018:245), dengan rumus :

$$Z = b_{zx_1}x_1 + b_{zx_2}x_2 + e_1$$

$$Y = b_{yx_1}x_1 + b_{yx_2}x_2 + b_{yzz} + e_2$$

Keterangan :

Z = Kepuasan kerja

Y = Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

b_0 = Intercept

b_1 s/d b_2 = Koefisien regresi yang akan dihitung

X_1 = Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP)

X_2 = Kedisiplinan

e = Standar error.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis atas regresi dan korelasi digunakan dengan alat analisis sebagai berikut :

a. Uji t

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan pendekatan probabilitas yaitu apabila nilai $\text{sign.} < 0,05$ menemukan pengaruh yang signifikan antara variabel bebas

dengan variabel terikat, dan apabila nilai sig > 0,05 memberikan pengaruh yang tidak signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang simultan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 menemukan ada pengaruh yang simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, begitu pula sebaliknya.

4. Koefisien determinasi (*adjusted R²*).

Uji R² merupakan uji yang dilakukan terhadap model yang dibentuk dengan tujuan menjelaskan seberapa besar kontribusi dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Nilai R² mempunyai range antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R² maka semakin bagus model regresi yang digunakan. Sedangkan semakin kecil nilai R² artinya variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat semakin kecil.

5. Uji Sobel

Menurut Ghozali (2018: 251) uji sobel digunakan untuk menghitung nilai variabel mediasi yang berdistribusi secara normal. Pada penelitian ini variabel mediasi atau variabel *intervening* adalah kepuasan kerja pegawai. Menurut Ghozali (2018: 247), variabel mediasi atau variabel *intervening* akan mempengaruhi antar variabel bebas dan variabel terikat. Untuk menghitung nilai dari signifikansi variabel pengaruh *intervening*, menggunakan uji sobel adalah sebagai berikut:

$$\sqrt{b^2 S_{\alpha^2} + \alpha^2 S_{b^2} + S_{\alpha^2} + S_{b^2}}$$

Dengan keterangan:

Sab = besar *standart error* pengaruh tidak langsung

Sa = *standart error* koefisien

Sb = *standart error* koefisien

a = jalur variabel bebas (X) dengan variabel *intervening* (Z)

b = jalur variabel *intervening* (Z) dengan variabel terikat (Y)

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, perlu adanya pengujian nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai z hitung akan dibandingkan dengan nilai z mutlak dengan nilai z mutlak sebesar 1,96. Apabila nilai z hitung > z mutlak maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi dan jika z hitung < z mutlak maka tidak terjadi pengaruh mediasi.

I. Definisi Operasional

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini perlu diidentifikasi terlebih dahulu agar tidak terdapat perbedaan cara pandang terhadap variabel penelitian. Adapun variabel yang diidentifikasi adalah :

Tambahan penghasilan pegawai (TPP) juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat serta meningkatkan kesejahteraan pegawai. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 dan teori Mondy (2016) yaitu :

1. Beban kerja
2. Tunjangan
3. Peluang promosi
4. Kebijakan yang adil dan layak

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Hasibuan (2019:195) yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Kedilan
5. Sanksi

Kinerja pegawai adalah suatu tingkat keberhasilan secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kriteria dan ketentuan yang telah ditetapkan bersama. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Mangkunegara (2017: 75) yaitu :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerja sama
5. Inisiatif

Kepuasan kerja pegawai merupakan segala sesuatu kondisi emosional yang dirasakan secara positif tentang suatu pekerjaan yang berasal dari evaluasi pekerjaannya. Indikator yang digunakan menurut Colquitt (2013) yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja

Untuk lebih jelasnya definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat disajikan melalui tabel berikut :

Tabel 2.2
Pengukuran Variabel

Variabel/ Konsep Variabel	Definisi Operasional	Sub Varibel/ Dimensi	Indikator	Skala	No. Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X1)	Merupakan tambahan yang diberikan kepada PNS dan CPNS yang dikaitkan dengan penilaian kehadiran dan kinerja.	a. Beban kerja b. Tunjangan c. Peluang promosi d. Kebijakan yang adil dan layak	a. TPP diberikan kepada pegawai yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal b. Instansi memberikan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) bagi setiap pegawai berdasarkan tingkat absensi c. Setiap pegawai berhak mendapatkan peluang untuk melakukan promosi jabatan d. Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) bagi pegawai diberikan berdasarkan kebijakan yang adil dan layak	Skala Likert SS = 5 S = 4 CS = 3 TS = 2 STS = 1	1-4
Kedisiplinan (X2)	Merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku	a. Tujuan dan Kemampuan b. Teladan Pimpinan	a. Kejelasan tujuan dan kemampuan yang ada akan membuat saya bersungguh-sungguh menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan b. Keteladanan pimpinan diperlukan sebagai contoh dalam meningkatkan disiplin pegawai	Skala Likert SS = 5 S = 4 CS = 3 TS = 2 STS = 1	5-9

Variabel/ Konsep Variabel	Definisi Operasional	Sub Variabel/ Dimensi	Indikator	Skala	No. Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		c. Balas Jasa	c. Balas jasa dapat memberikan kepuasan dan kecintaan saya terhadap penyelesaian pekerjaan		
		d. Kedilan	d. Persamaan hak dan kewajiban memberikan rasa keadilan terhadap sesama pegawai		
		e. Sanksi	d. Pelaksanaan sanksi hukuman bagi setiap pegawai ketika melakukan kesalahan membuat saya untuk selalu disiplin		
Kepuasan kerja (Z)	Merupakan segala sesuatu kondisi emosional yang dirasakan secara positif tentang suatu pekerjaan yang berasal dari evaluasi pekerjaannya	a. Pekerjaan itu sendiri b. Gaji c. Promosi d. Pengawasan e. Rekan kerja	a. Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuan saya dalam bekerja b. Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan c. Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dapat dipromosikan d. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena adanya pengawasan pimpinan e. Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan	Skala Likert SS = 5 S = 4 CS = 3 TS = 2 STS = 1	10-14
Kinerja (Y)	Merupakan suatu tingkat keberhasilan secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kriteria dan ketentuan yang telah ditetapkan bersama.	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Tanggung jawab d. Kerja sama e. Inisiatif	a. Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga menghasilkan kualitas kerja yang diakui oleh pimpinan b. Saya mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi c. Saya bertanggungjawab terhadap penyelesaian setiap pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan d. Setiap pegawai harus menjalin kerja sama yang baik dengan sesama pegawai lainnya dalam bekerja e. Setiap pegawai diberikan kesempatan untuk memberikan inisiatif atau ide-ide untuk pencapaian visi dan misi organisasi	Skala Likert SS = 5 S = 4 CS = 3 TS = 2 STS = 1	15-19

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah kabupaten Luwu Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, yang ditetapkan pada tanggal 27 Oktober 2016 dan juga berdasarkan Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 51 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur yang ditetapkan pada tanggal 7 November 2016. Sebelum dibentuk BPKD, pada tahun 2009 dibentuk Dinas Pendapatan pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) berdasarkan Perda Nomor 3 tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Luwu Timur yang ditetapkan pada tanggal 10 Juli 2008.

Ketika masih menjadi Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. Tugas pokok dan fungsinya diantaranya pengadaan tanah, penanganan konflik pertanahan, pemanfaatan asset (sewa) menjadi tugas dan kewajiban DPPKAD. Sedangkan pada SOTK baru, tugas pokok dan fungsi diantaranya pengadaan tanah, penanganan konflik pertanahan,

pemanfaatan asset (sewa) dialihkan kepada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Daerah (DPKP2).

2. Visi, dan Misi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur

Adapun visi Pemerintah Kabupaten Luwu Timur yang dituangkan dalam RPJMD Kabupaten Luwu Timur adalah “*Luwu Timur Yang Berkelanjutan dan Lebih Maju Berlandaskan Nilai Agama dan Budaya*” artinya melanjutkan pembangunan daerah menuju Kabupaten Luwu Timur yang lebih maju, sejahtera, dan mandiri melalui penambahan ekonomi kerakyatan secara terpadu dan berkelanjutan yang berlandaskan nilai agama dan budaya. Sedangkan misinya diterjemahkan dalam 6 (enam) misi utama sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat secara menyeluruh;
- b. Berkembangnya ekonomi daerah yang berdaya saing dan berjangkauan luas;
- c. Tersedianya infrastruktur daerah yang memadai dan lingkungan yang berkualitas;
- d. Terciptanya pemerintahan dan pelayanan publik yang lebih baik;
- e. Mewujudkan ketentraman dan ketertiban bagi seluruh warga masyarakat;
- f. Terjaminnya keberlangsungan pembangunan yang berbasis pada agama dan budaya.

3. Tugas dan Fungsi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur

Badan Keuangan dan Aset Daerah adalah unsur pelaksana Pemerintah daerah Kabupaten di Bidang Pengelolaan Keuangan Daerah. Selanjutnya tugas Badan ini adalah melaksanakan urusan otonomi daerah di bidang Pengelolaan Keuangan Daerah dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi dan tugas pembantuan. Dalam menyelenggarakan tugasnya, Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur mempunyai beberapa fungsi antara lain :

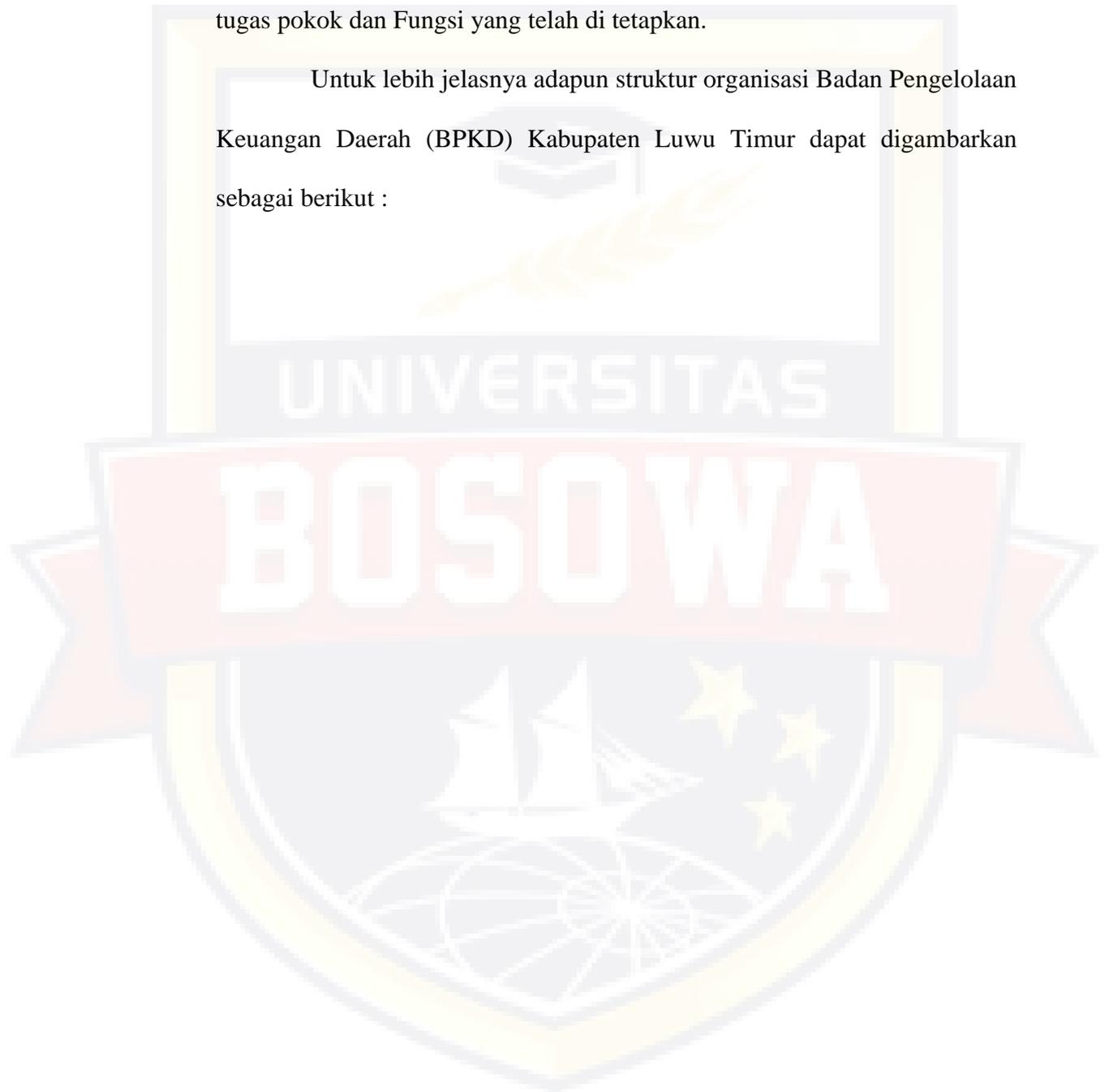
- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan keuangan daerah;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pengelolaan keuangan daerah;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pengelolaan keuangan daerah;
- d. Pengelolaan administrasi umum meliputi ketatalaksanaan, kepegawaian, perlengkapan dan peralatan;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Struktur Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur

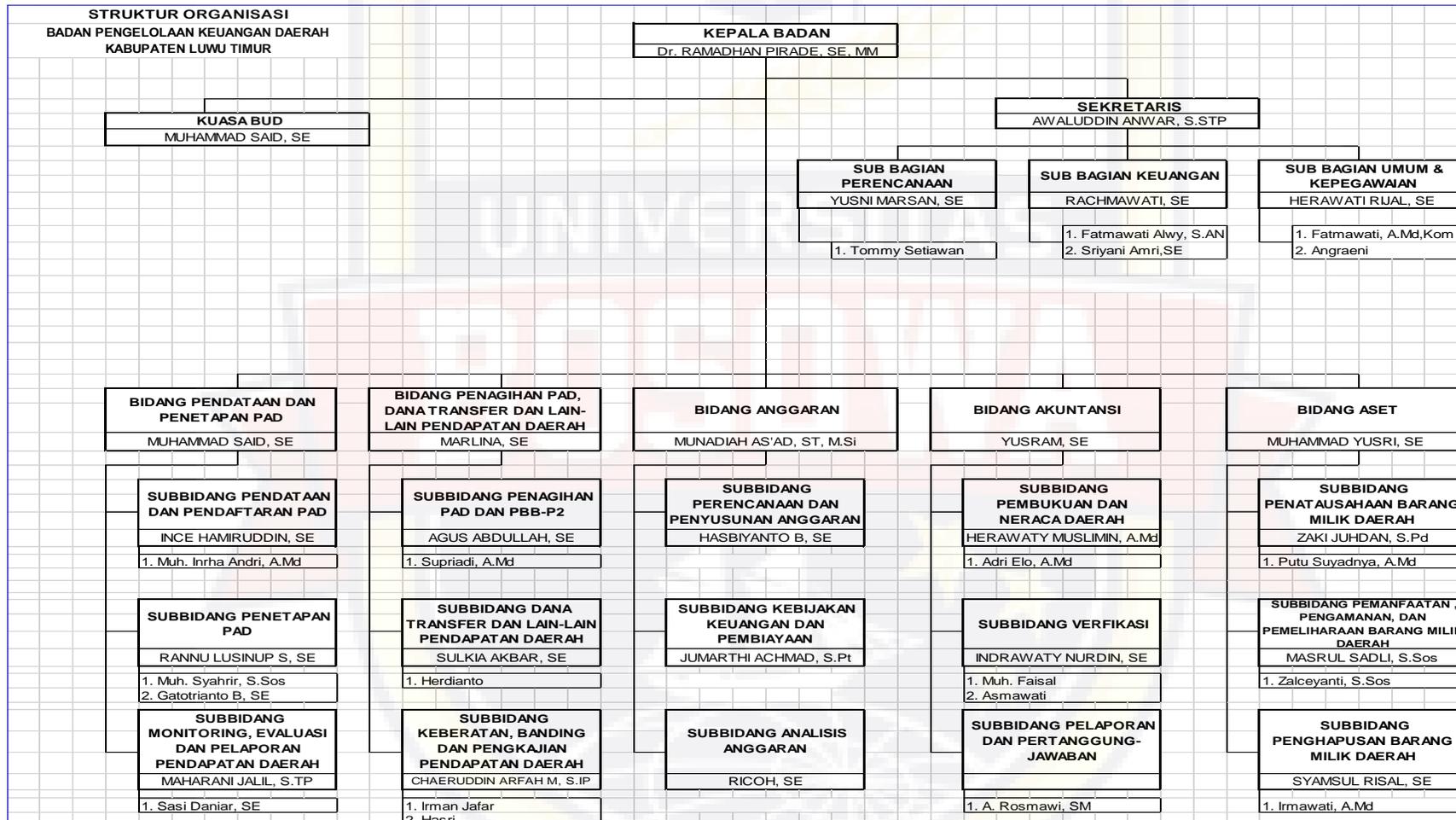
Organisasi Pemerintah yang telah dibentuk dan diikuti dengan perumusan tugas, fungsi dan struktur organisasi dalam implementasinya tidak akan beroperasi dengan baik tanpa didukung dengan sumber daya yang

dibutuhkan secara memadai. Sehingga dibutuhkan Sumber daya yang meliputi : Anggaran, Sarana dan Prasarana serta Aparatur yang menjalankan tugas pokok dan Fungsi yang telah di tetapkan.

Untuk lebih jelasnya adapun struktur organisasi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur



Sumber : Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur, 2021

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Identitas Responden

Sebelum membahas lebih jauh mengenai analisis implementasi sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai dan kedisiplinan terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur, maka sebagai hasil penelitian pendahuluan, berikut ini akan diberikan gambaran karakteristik responden yang dinyatakan dalam bentuk tabulasi identitas responden untuk menggambarkan kondisi responden yang merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan.

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur yang berjumlah sebanyak 46 orang pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Untuk memudahkan dalam pengklasifikasian responden, maka responden dapat dikategorikan kedalam beberapa kelompok yang dapat diklasifikasikan atas : jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, masa kerja dan status responden.

Dari 46 eksamplar kuesioner yang disebarkan maka semuanya mengembalikan dan mengisi dengan benar. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan tabulasi silang sehingga dapat diperoleh gambaran secara menyeluruh dan terperinci jumlah total dari setiap item yang dipertanyakan sehingga akan mudah untuk diinterpretasikan. Untuk lebih jelasnya gambaran umum identitas responden dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

a) Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu bagian dari profil responden, dimana identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dikategorikan menjadi 2 bagian yakni : laki-laki dan perempuan. Hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel dibawah ini :

Tabel 4.1

Data Responden berdasarkan Jenis kelamin

No.	Jenis kelamin	Responden	
		Orang	%
1.	Laki-laki	24	52,2
2.	Perempuan	22	47,8
Jumlah		46	100,0

Sumber : Data sekunder, 2021

Data di atas menunjukkan bahwa dari 46 responden, maka didominasi oleh responden laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 24 orang (52,2%), sedangkan sisanya adalah perempuan dengan jumlah responden sebanyak 22 orang (47,8%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur adalah pegawai laki-laki, alasannya karena pada saat itu kebetulan lebih banyak diterima pegawai laki-laki dibandingkan perempuan, dan juga karena kondisi kerja yang mengharuskan lebih banyak melaksanakan pekerjaan secara teknis atau lapangan seperti pengelolaan asset, dan pemungutan pajak di lapangan.

b) Deskripsi Responden berdasarkan umur

Pada umumnya umur seseorang berkaitan dengan perilaku atau sikap responden dalam suatu organisasi yang biasanya sebagai gambaran akan

pengalaman dan tanggungjawab responden. Identitas responden berdasarkan umur dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4.2
Data Responden berdasarkan Umur

No.	Umur	Responden	
		Orang	%
1.	26-35 tahun	2	4,3
2.	36-45 tahun	36	78,3
3.	46-50 tahun	7	15,2
4.	> 50 tahun	1	2,2
Jumlah		46	100,0

Sumber : Data sekunder, 2021

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa umur responden terbesar dalam penelitian ini adalah umur antara 36-45 tahun dengan jumlah responden sebanyak 36 orang (78,3%), diikuti oleh responden yang berumur antara 46-50 tahun dengan jumlah responden sebanyak 7 orang (15,2%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur adalah berumur antara 36-45 tahun. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata umur pegawai yang masih produktif yang artinya pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik sehingga memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja pegawai.

c) Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan terakhir dapat digunakan sebagai parameter seseorang dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, yang dapat diklasifikasikan atas

pendidikan : SMA, D3, S1 dan S2. Pembagian responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Data Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

No.	Tingkat Pendidikan Terakhir	Responden	
		Orang	%
1.	SLTA	6	13,0
2.	D3	4	8,7
3.	S1	29	63,0
4.	S2	7	15,2
Jumlah		46	100,0

Sumber : Data sekunder, 2021

Data responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, nampak bahwa tingkat pendidikan terakhir yang terbesar dalam penelitian ini adalah sarjana dengan jumlah responden sebanyak 29 orang (63%), diikuti oleh responden yang lulusan S2 dengan jumlah responden sebanyak 7 orang (15,2%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur adalah lulusan Sarjana (S,1), alasannya karena standar yang ditentukan oleh Badan Pengelolaan Keuangan Daerah di Kabupaten Luwu Timur harus berpendidikan Sarjana (S.1) sehingga dapat mendukung penyelesaian pekerjaan yang berdampak dalam meningkatkan kinerja pegawai.

d) Deskripsi Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja responden menggambarkan lamanya seorang responden mengabdikan dirinya atau bekerja pada organisasi tempatnya bekerja sekarang.

Untuk mengetahui masa kerja responden selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Data Responden berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Responden	
		Orang	%
1.	< 2 tahun	2	4,3
2.	> 5 tahun	44	95,7
Jumlah		46	100,0

Sumber : Data sekunder, 2021

Berdasarkan data di atas mengenai masa kerja responden, menunjukkan bahwa masa kerja responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah di atas 5 tahun dengan jumlah responden sebanyak 44 orang (95,7%), diikuti oleh masa kerja dibawah 2 tahun yakni sebanyak 2 orang (4,3%). Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur adalah sudah berpengalaman karena memiliki masa kerja di atas dari 5 tahun, dimana semakin tinggi masa kerja pegawai maka semakin berpengalaman pegawai tersebut dalam bidang pekerjaan yang ditanganinya. Sehingga pegawai sudah dapat bekerja dengan baik dan kinerja pegawai rata-rata sudah berada dalam kategori baik.

e) Deskripsi Responden berdasarkan Status

Status responden dalam penelitian ini diklasifikasikan atas tiga bagian yaitu responden dengan status menikah, belum menikah serta Duda/Janda. Hasil selengkapnya terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Data Responden berdasarkan Status

No.	Status	Responden	
		Orang	%
1.	Menikah	43	93,5
2.	Belum Menikah	1	2,2
3.	Duda/Janda	2	4,3
Jumlah		46	100,0

Sumber : Data sekunder, 2021

Dari data responden berdasarkan status, menunjukkan bahwa status responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah status menikah dengan jumlah responden sebanyak 43 orang (93,5%), diikuti oleh responden yang berstatus duda/janda yakni sebanyak 2 orang (4,3%), dan sisanya adalah berstatus belum menikah yakni sebanyak 1 orang (2,2%). Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur adalah berstatus menikah atau sudah berkeluarga, karena sebagian besar pegawai berusia antara 36-45 tahun dan sudah termasuk dalam kategori dewasa.

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian adalah menguraikan atau menggambarkan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, dalam hal ini adalah sistem pemberian TPP, kedisiplinan, kepuasan kerja dalam kaitannya dengan kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah kabupaten Luwu Timur. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 46 responden melalui penyebaran kuesioner, maka untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap

jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Kriteria Analisis Deskripsi

Tingkatan Skor Jawaban	Penilaian Tingkatan Skor
1,00 – 1,79	Sangat Tidak baik/Sangat rendah
1,80 – 2,59	Tidak baik/Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
3,40 – 4,19	Baik/tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber : Muhidin dan Abdurrahman (2011:146)

Dari kriteria tingkatan analisis skor maka persepsi responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada uraian berikut ini.

a) Deskripsi Variabel Sistem Pemberian TPP

Tambahan penghasilan pegawai (TPP) merupakan tambahan yang diberikan kepada PNS dan CPNS yang dikaitkan dengan penilaian kehadiran dan kinerja. Tunjangan kinerja daerah merupakan penyempurnaan dari tunjangan yang telah ada dan akan menjadi satu tunjangan yang spesifik untuk memacu kinerja dan sekaligus menjamin keadilan dalam pemberian tunjangan. Wulandari (2019:129) tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang diberikan oleh pegawai dimaksudkan untuk memotivasi atau merespon kinerja pegawai terhadap pekerjaan yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh acuan untuk bekerja dan mencapai tujuan yang di kehendaki. Untuk mengetahui bagaimana persepsi responden terhadap pemberian TPP dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja ASN pada Badan

Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur maka dilakukan pengolahan data SPSS, dimana hasilnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.7

Persepsi Responden atas Sistem Pemberian TPP (X1)

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Ket.
	STS	TS	CS	S	SS		
	F / %	F / %	F / %	F / %	F / %		
TPP diberikan kepada pegawai yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal	0	3 (6,5)	13 (28,3)	28 (60,9)	2 (4,3)	3,63	Baik
Instansi memberikan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) bagi setiap pegawai berdasarkan tingkat absensi	0	0	7 (15,2)	26 (56,5)	13 (28,3)	4,13	Baik
Setiap pegawai berhak mendapatkan peluang untuk melakukan promosi jabatan	0	3 (6,5)	10 (21,7)	25 (54,3)	8 (17,4)	3,83	Baik
Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) bagi pegawai diberikan berdasarkan kebijakan yang adil dan layak	0	0	13 (28,3)	25 (54,3)	8 (17,4)	3,89	Baik
Total rata-rata indeks variabel Sistem pemberian TPP						3,87	Baik

Keterangan : STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), CS (Cukup Setuju), S (Setuju), SS (Sangat Setuju)

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Berdasarkan distribusi responden atas sistem pemberian TPP maka diperoleh total rata-rata indeks sebesar 3,87, dimana menurut Muhidin dan Abdurrahman (2011:146) bahwa indeks tersebut dipersepsikan baik, karena berada diantara skor 3,40-4,19. Dimana indeks tertinggi bahwa Instansi memberikan TPP bagi setiap pegawai berdasarkan tingkat absensi. Sedangkan indeks terendah bahwa TPP

diberikan kepada pegawai yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal. Hal ini dapat dilihat dari indikator pertama bahwa pegawai yang mempunyai beban kerja tinggi mendapatkan TPP. Indikator kedua bahwa Instansi memberikan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) bagi setiap pegawai berdasarkan tingkat absensi, karena besaran jumlah TPP berbeda-beda yang dihitung secara proporsional yaitu jumlah kehadiran atau ketidakhadiran karena kondisi tertentu dibagi dengan jumlah hari kerja dalam bulan bersangkutan dikalikan dengan besaran TPP.

Kemudian indikator setiap pegawai berhak mendapatkan peluang untuk promosi jabatan, dimana dari persepsi pegawai bahwa salah satu perhitungan promosi jabatan adalah pegawai yang memiliki prestasi kerja di atas rata-rata, sehingga setiap pegawai berhak untuk dipromosikan, sedangkan pernyataan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) diberikan berdasarkan kebijakan yang adil dan layak, karena besaran jumlah TPP ditetapkan berdasarkan Peraturan BKN RI.

b) Deskripsi Variabel Kedisiplinan

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Poltak (2017:335) disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Hasil persepsi responden berkaitan dengan kedisiplinan dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Persepsi Responden atas Kedisiplinan (X2)

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Ket.
	STS	TS	CS	S	SS		
	F / %	F / %	F / %	F / %	F / %		
Kejelasan tujuan dan kemampuan yang ada akan membuat saya bersungguh-sungguh menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan	0	0	21 (45,7)	19 (41,3)	6 (13,0)	3,67	Baik
Keteladanan pimpinan diperlukan sebagai contoh dalam meningkatkan disiplin pegawai	0	0	21 (45,7)	14 (30,4)	11 (23,9)	3,78	Baik
Balas jasa dapat memberikan kepuasan dan kecintaan saya terhadap penyelesaian pekerjaan	0	0	20 (43,5)	22 (47,8)	4 (8,7)	3,65	Baik
Persamaan hak dan kewajiban memberikan rasa keadilan terhadap sesama pegawai	0	0	17 (37,0)	23 (50,0)	6 (13,0)	3,76	Baik
Pelaksanaan sanksi hukuman bagi setiap pegawai ketika melakukan kesalahan membuat saya untuk selalu disiplin	0	0	18 (39,1)	21 (45,7)	7 (15,2)	3,76	Baik
Total rata-rata indeks variabel kedisiplinan						3,72	Baik

Keterangan : STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), CS (Cukup Setuju), S (Setuju), SS (Sangat Setuju)

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Dari hasil distribusi responden atas variabel kedisiplinan pegawai maka diperoleh total rata-rata indeks sebesar 3,72, dimana menurut Muhidin dan Abdurrahman (2011:146) bahwa indeks tersebut dipersepsikan baik atau tinggi, karena berada diantara skor 3,40-4,19. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah kabupaten Luwu Timur mempersepsikan sudah memiliki kedisiplinan yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari

keteladanan pimpinan diperlukan sebagai contoh dalam meningkatkan disiplin pegawai, begitu pula adanya persamaan hak dan kewajiban memberikan rasa keadilan terhadap sesama pegawai serta pelaksanaan sanksi hukuman bagi setiap pegawai ketika melakukan kesalahan membuat untuk selalu disiplin. Sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah adalah balas jasa dapat memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap penyelesaian pekerjaan.

Hal ini dapat dilihat dari indikator pertama yakni kejelasan tujuan dan kemampuan yang ada akan membuat saya bersungguh-sungguh menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan, dari persepsi pegawai bahwa dengan adanya visi dan misi, serta tujuan dan kemampuan yang ditetapkan oleh organisasi, maka setiap pegawai berupaya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Indikator kedua keteladanan pimpinan diperlukan sebagai contoh dalam meningkatkan disiplin pegawai, dimana dari persepsi pegawai bahwa pimpinan dapat dijadikan sebagai panutan bagi setiap pegawai atau bawahan untuk disiplin.

Indikator ketiga bahwa balas jasa dapat memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap penyelesaian pekerjaan, dimana persepsi pegawai semakin baik balas jasa yang diberikan maka kepuasan dan kecintaan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan semakin tinggi. Kemudian indikator persamaan hak dan kewajiban memberikan rasa keadilan terhadap sesama pegawai, karena dari hasil persepsi pegawai bahwa setiap pegawai mempunyai hak dan kewajiban sebagai ASN dalam organisasi. Sedangkan indikator pelaksanaan sanksi hukuman bagi setiap pegawai ketika melakukan kesalahan membuat pegawai untuk selalu disiplin,

dimana persepsi pegawai bahwa dengan adanya sanksi hukuman maka akan menjadikan pegawai lebih disiplin dalam bekerja.

c) Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

Pada dasarnya kepuasan kerja itu menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan apa yang dia harapkan. Harapan tersebut dapat merupakan seperangkat kebutuhan, hasrat, keinginan dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk harapan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2015:206) bahwa kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi kerja. Adapun hasil persepsi responden berkaitan dengan masalah kepuasan kerja dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.9

Persepsi Responden atas Kepuasan Kerja Pegawai (Z)

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Ket.
	STS	TS	CS	S	SS		
	F / %	F / %	F / %	F / %	F / %		
Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuan saya dalam bekerja	0	0	17 (37)	27 (58,7)	2 (4,3)	3,67	Baik
Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan	0	0	13 (28,3)	23 (50)	10 (21,7)	3,93	Baik
Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dapat dipromosikan	0	0	13 (28,3)	29 (63)	4 (8,7)	3,80	Baik

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Ket.
	STS	TS	CS	S	SS		
	F / %	F / %	F / %	F / %	F / %		
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena adanya pengawasan pimpinan	0	0	11 (23,9)	22 (47,8)	13 (28,3)	4,04	Baik
Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan	0	0	8 (17,4)	18 (39,1)	20 (43,5)	4,26	Baik
Total rata-rata indeks variabel Kepuasan Kerja						3,94	Baik

Keterangan : STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), CS (Cukup Setuju), S (Setuju), SS (Sangat Setuju)

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Berdasarkan hasil distribusi responden atas variabel kepuasan kerja pegawai maka diperoleh total rata-rata indeks sebesar 3,94, dimana menurut Muhidin dan Abdurrahman (2011:146) bahwa indeks tersebut dipersepsikan baik atau tinggi, karena berada diantara skor 3,40-4,19. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah kabupaten Luwu Timur sudah memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Dimana indeks yang memberikan pengaruh tertinggi adalah setiap pegawai senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan, begitu pula bahwa setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena adanya pengawasan pimpinan. Sedangkan indeks yang memberikan kontribusi terendah adalah setiap pegawai senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuan pegawai dalam bekerja.

Indikator pertama bahwa setiap pegawai senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuan pegawai dalam bekerja, dimana setiap pegawai ditempatkan sesuai dengan bidang pengetahuan yang

dimiliki, indikator kedua saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan, begitu pula bahwa saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dapat dipromosikan, dimana persepsi pegawai bahwa setiap pegawai mempunyai hak dan kesempatan yang besar untuk dipromosikan.

Kemudian indikator keempat bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena adanya pengawasan pimpinan, karena Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur selalu menempatkan supervisi yang selalu memantau pekerjaan pegawai, begitu pula pada indikator kelima saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan, dimana persepsi pegawai bahwa dalam penyelesaian pekerjaan selalu dilakukan kerjasama antara sesama rekan kerja.

d) Deskripsi Variabel Kinerja ASN

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja pegawai adalah suatu tingkat keberhasilan secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kriteria dan ketentuan yang telah ditetapkan bersama. Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada responden yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23, maka diperoleh hasil persepsi

responden berkaitan dengan masalah kinerja Aparatur Sipil Negara yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.10

Persepsi Responden atas Kinerja ASN (Y)

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Ket.
	STS	TS	CS	S	SS		
	F / %	F / %	F / %	F / %	F / %		
Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga menghasilkan kualitas kerja yang diakui oleh pimpinan	0	4 (8,7)	14 (30,4)	21 (45,7)	7 (15,2)	3,67	Baik
Saya mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi	0	0	8 (17,4)	21 (45,7)	17 (37)	4,20	Sangat Baik
Saya bertanggungjawab terhadap penyelesaian setiap pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan	0	0	9 (19,6)	19 (41,3)	18 (39,1)	4,20	Sangat Baik
Setiap pegawai harus menjalin kerja sama yang baik dengan sesama pegawai lainnya dalam bekerja	0	0	16 (34,8)	16 (34,8)	14 (30,4)	3,96	Baik
Setiap pegawai diberikan kesempatan untuk memberikan inisiatif atau ide-ide untuk pencapaian visi dan misi organisasi	0	0	12 (26,1)	18 (39,1)	16 (34,8)	4,09	Baik
Total rata-rata indeks variabel Kinerja ASN						4,02	Baik

Keterangan : STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), CS (Cukup Setuju), S (Setuju), SS (Sangat Setuju)

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Hasil distribusi responden atas variabel kinerja ASN maka diperoleh total rata-rata indeks sebesar 4,02, dimana menurut Muhidin dan Abdurrahman (2011:146) bahwa indeks tersebut dipersepsikan baik atau tinggi, karena berada diantara skor 3,40-4,19. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah kabupaten Luwu Timur sudah memiliki kinerja kerja yang tinggi. Dimana indeks yang memberikan pengaruh tertinggi adalah setiap pegawai mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi. Sedangkan indeks yang memberikan kontribusi terendah adalah saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga menghasilkan kualitas kerja yang diakui oleh pimpinan. Hal ini dapat dilihat dari indikator pertama setiap pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga menghasilkan kualitas kerja yang diakui oleh pimpinan, kemudian setiap pegawai mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi, karena persepsi pegawai bahwa penilaian kinerja pegawai adalah dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Kemudian indikator ketiga setiap pegawai bertanggungjawab terhadap penyelesaian setiap pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan, dari persepsi pegawai bahwa setiap pegawai memiliki rasa tanggungjawab terhadap setiap pekerjaan, hal ini dilihat dari tidak adanya pekerjaan yang tertunda. Setiap pegawai harus menjalin kerja sama yang baik dengan sesama pegawai lainnya dalam bekerja, begitu pula bahwa setiap pegawai diberikan kesempatan untuk memberikan inisiatif atau ide-ide untuk pencapaian visi dan misi organisasi. Dimana dari persepsi pegawai bahwa setiap pegawai diberikan inisiatif untuk mengeluarkan ide-ide atau gagasan untuk pencapaian visi dan misi organisasi.

3. Uji Instrumen Penelitian

Kualitas data yang dihasilkan penggunaan instrument penelitian dievaluasi melalui uji validitas dan realibilitas. Uji tersebut masing-masing untuk

mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrument. Ada dua pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengukur validitas dan reliabilitasnya konstruk variabel yang digunakan. Untuk lebih jelasnya hasil uji validitas dan uji reliabilitas dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

a) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.

Menurut Hair, *et al.* (2010:641) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Pengukuran validitas dalam penelitian ini yaitu dengan menghitung korelasi antara skor dari masing-masing variabel. Menurut Sugiyono (2016:175) bahwa bila harga korelasi dibawah dari 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Oleh karena itulah dalam pengujian validitas dari setiap variabel penelitian yang digunakan hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Validitas

Variabel Laten	Indikator	<i>Corrected item total correlation</i>	Kesimpulan ($r_{\text{korelasi}} > 0,30$)
Sistem pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai (X1)	X _{1.1}	0,719	Valid
	X _{1.2}	0,341	Valid
	X _{1.3}	0,650	Valid
	X _{1.4}	0,710	Valid
Kedisiplinan (X2)	X _{2.1}	0,802	Valid
	X _{2.2}	0,675	Valid
	X _{2.3}	0,773	Valid
	X _{2.4}	0,737	Valid
	X _{2.5}	0,753	Valid
Kepuasan kerja (Y)	Z ₁	0,843	Valid
	Z ₂	0,789	Valid
	Z ₃	0,727	Valid
	Z ₄	0,812	Valid
	Z ₅	0,631	Valid
Kinerja ASN (Z)	Y ₁	0,844	Valid
	Y ₂	0,747	Valid
	Y ₃	0,565	Valid
	Y ₄	0,841	Valid
	Y ₅	0,653	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas, nampak bahwa seluruh item pertanyaan pada setiap variabel untuk sistem pemberian TPP, kedisiplinan kerja, kepuasan kerja dan kinerja ASN sudah valid. Dikatakan valid alasannya karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar jika dibandingkan dengan nilai standar yakni 0,30. Sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa semua item dalam instrumen penelitian sudah memenuhi persyaratan validitas serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *alpha cronbach's*, dimana suatu instrument penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien kebutuhan sosial atau alpha sebesar 0,60 atau lebih.

Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil uji reliabilitas untuk variabel sistem pemberian TPP yang dapat dilihat melalui data ini :

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.788	4

Sumber : Lampiran SPSS

Dari hasil pengujian reliabilitas untuk variabel sistem pemberian tunjangan penghasilan pegawai dengan jumlah 5 item pernyataan, terlihat memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,788, karena melebihi dari nilai *cronbach's* standar 0,60, maka dapat dikatakan bahwa untuk variabel TPP sudah reliabel atau andal.

Kemudian akan disajikan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kedisiplinan yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	4

Sumber : Lampiran SPSS

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kedisiplinan dengan jumlah 4 item pernyataan, terlihat memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,895, karena nilai *cronbach's alpha* melebihi dari nilai standar 0,60, maka dapat dikatakan bahwa untuk variabel kedisiplinan sudah reliabel atau andal.

Selanjutnya akan disajikan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kepuasan kerja yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	5

Sumber : Lampiran SPSS

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kepuasan kerja dengan jumlah 5 item pernyataan, terlihat memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,899, karena nilai *cronbach's alpha* melebihi dari nilai standar 0,60, maka dapat dikatakan bahwa untuk variabel kepuasan kerja sudah reliabel atau andal.

Kemudian akan disajikan pengujian reliabilitas untuk variabel kinerja ASN yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	5

Sumber : Lampiran SPSS

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrument penelitian, menunjukkan bahwa untuk variabel kinerja ASN dengan jumlah item pertanyaan 5, maka semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien kebutuhan sosial/alpha sebesar 0,899 yang melebihi dari nilai standar 0,60 sehingga dikatakan reliabel atau handal. Dengan demikian data penelitian bersifat layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam model regresi, serta untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal. Pada pengujian asumsi klasik dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji *heterokedastisitas* dengan menggunakan program SPSS 23.0 untuk menguji regresi variabel *exogenous* dan *endogenous*.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua cara, yaitu analisis grafik dan analisis statistik. Namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis statistik, yaitu menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Pengujian dengan menggunakan probabilitas (p) yang harus lebih besar dari taraf signifikan (α) 0,05 agar data dapat dikatakan terdistribusi normal.

Berikut ini akan disajikan hasil pengujian normalitas yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.12

Uji Normalitas

<i>Uji Kolmogorov-Smirnov Test</i>	<i>Unstandardized Coefficient</i>
<i>Nilai Kolmogorov smirnov test</i>	0,097
<i>Sign</i>	0,200

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel sistem pemberian TPP, kedisiplinan, kepuasan kerja dan kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur sudah berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig. 2-tailed* yang lebih dari 0,05. Karena nilai *asymp sig.* 0,200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terdapat korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu.

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel

independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF = 1/Tolerance$). Pada umumnya variabel yang memiliki $VIF \geq 10$, maka berpotensi mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lain.

Hasil uji multikolinearitas dengan bantuan software SPSS for window Versi 23 dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics		VIF Standar	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
Sistem pemberian TPP	0,398	2,510	10	Tidak ada gejala multikolineritas
Kedisiplinan	0,495	2,021	10	Tidak ada gejala multikolineritas
Kepuasan kerja	0,398	2,516	10	Tidak ada gejala multikolineritas

Sumber : Hasil olahan data SPSS release 23

Berdasarkan hasil perhitungan yang terdapat pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi penelitian ini, karena nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 ($Tolerance > 0,10$) yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu variabel independen pun yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 ($VIF < 10$). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. *Heteroskedastisitas* terjadi apabila varian dari setiap kesalahan pengganggu untuk variabel-variabel bebas yang diketahui tidak mempunyai varian yang sama untuk semua observasi. Akibatnya penaksiran *Ordinary Least Square* (OLS) tetap tidak bias dan tidak efisien. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser dengan bantuan SPSS 23.0. Uji Glejser dilakukan dengan meregresi nilai *absolute residual* sebagai variabel dependen dengan semua variabel independen dalam model. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian ini membandingkan signifikan dari uji ini dengan nilai standar. Jika signifikan $< 0,05$ maka disimpulkan model regresi mengandung adanya heteroskedastisitas, jika sebaliknya nilai signifikansi $> 0,05$ maka terjadi homokedastisitas. Adapun hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Hasil Uji Heterokedastisitas

No.	Variabel	Sign.	Keterangan
1.	Sistem pemberian TPP	0,169	Tidak ada heterokedastisitas
2.	Kedisiplinan	0,268	Tidak ada heterokedastisitas
3.	Kepuasan kerja	0,194	Tidak ada heterokedastisitas

Sumber : Lampiran SPSS versi 23

Dari tabel hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji *glejser* maka dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu sistem pemberian TPP, kedisiplinan dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak ada masalah heterokedastisitas pada model regresi.

5. Analisis Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai, kedisiplinan terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis untuk mengetahui pengaruh sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) dan kedisiplinan terhadap kinerja ASN, dimana dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 46 orang pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur. Berdasarkan hasil olahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan *SPSS Versi 23*, sebelum dilakukan analisis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini maka akan disajikan hasil koefisien regresi dari setiap variabel dalam penelitian ini yakni pengaruh sistem pemberian TPP dan kedisiplinan terhadap Kepuasan kerja (model 1) dan pengaruh sistem pemberian TPP, kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur (model 2). Untuk lebih jelasnya berikut ini akan disajikan persamaan regresi (model 1) yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Analisis Persamaan Regresi Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.717	.403		1.778	.082
Sistem Pemberiaan TPP	.553	.132	.538	4.187	.000
Kedisiplinan	.292	.122	.307	2.395	.021
R	= 0,776		Fhitung = 32,587		
Adjusted Rsquare	= 0,584		Sign = 0,000		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olahan data yang sebagaimana telah disajikan melalui tabel 4.15 maka dapat disajikan persamaan regresi dalam penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut

$$Z = 0,717 + 0,538X_1 + 0,307X_2$$

Dari regresi di atas, maka dapat diinterpretasikan dari persamaan regresi yaitu:

1. Nilai Constanta = 0,717, yang diartikan bahwa dengan adanya sistem pemberian TPP dan kedisiplinan ($X_1, X_2 = 0$) maka besarnya kepuasan kerja sebesar 0,717%.
2. $\beta_1 X_1 = 0,538$, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa sistem pemberian TPP berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dimana setiap kenaikan 1 pont sistem pemberian TPP dapat diikuti oleh adanya peningkatan kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur yakni sebesar 0,538%.

3. $\beta_2 X_2 = 0,307$, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dimana dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 pont kedisiplinan pegawai maka dapat diikuti oleh adanya peningkatan kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur yakni sebesar 0,307%.

Kemudian dilihat dari nilai $R = 0,776$ yang dapat diartikan bahwa sistem pemberian TPP dan kedisiplinan memberikan hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan dilihat dari nilai $adjusted R_{square} = 0,584$, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 58,40% variasi kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh sistem pemberian TPP dan kedisiplinan, sedangkan sisanya sebesar 41,6% ($1 - 0,584 \times 100$) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti : kompensasi, tunjangan, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan dua pengujian yakni uji F dan uji t. Uji F dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara serempak variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana dilihat dari nilai $F_{hitung} = 32,587$ dan dengan nilai $pvalue = 0,000$, hal ini mengindikasikan bahwa dengan nilai $pvalue = 0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan dalam memprediksi kepuasan pegawai atau dapat dikatakan bahwa sistem pemberian TPP dan kedisiplinan secara bersama-sama atau serempak berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.

Kemudian untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat maka dapat dilakukan uji parsial (uji T) yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Pengaruh sistem pemberian TPP Terhadap kepuasan pegawai

Hasil pengujian secara parsial yaitu pengaruh sistem pemberian TPP terhadap kepuasan pegawai maka diperoleh nilai *pvalue* sebesar 0,000, karena nilai $pvalue = 0,000 < 0,05$, hal ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh signifikan sistem pemberian TPP terhadap kepuasan pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur, alasannya karena dari keempat indikator dari TPP yang ada pada kuesioner maka indikator Instansi memberikan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) bagi setiap pegawai berdasarkan tingkat absensi, yang memberikan kontribusi paling tinggi sehingga dikatakan signifikan.

b. Pengaruh kedisiplinan terhadap kepuasan pegawai

Hasil pengujian secara parsial yaitu pengaruh kedisiplinan terhadap kepuasan pegawai, diperoleh nilai $pvalue = 0,021$, karena nilai $pvalue = 0,021 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur, alasan dikatakan signifikan karena dari kelima indikator yang ada pada variabel kedisiplinan maka indikator yang paling besar kontribusinya adalah keteladanan pimpinan diperlukan sebagai contoh dalam meningkatkan disiplin pegawai, sehingga hal ini yang memberikan pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap kepuasan pegawai.

Selanjutnya akan disajikan analisis pengaruh sistem pemberian TPP, kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur dengan menggunakan analisis regresi linear berganda maka akan disajikan pengujian regresi model 2 yang dapat disajikan melalui tabel 4.16 yaitu :

Tabel 4.16
Analisis Persamaan Regresi Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.462	.330		-1.400	.169
Sistem Pemberiaan TPP	.440	.124	.372	3.555	.001
Kedisiplinan	.238	.103	.217	2.318	.025
Kepuasan Kerja	.481	.120	.417	3.989	.000
R	= 0,904		Fhitung = 62,579		
Adjusted Rsquare	= 0,804		Sign = 0,000		

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Tabel 4.16 yaitu pengujian regresi model 2 mengenai pengaruh sistem pemberian TPP, kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur (model 2) yang dapat disajikan persamaan regresi yaitu :

$$Y = - 0,462 + 0,372X_1 + 0,217X_2 + 0,417z$$

Berdasarkan persamaan regresi yang telah disajikan di atas, dapat disajikan interpretasi dari persamaan regresi dalam penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = -0,462, hal ini dapat diartikan bahwa tanpa adanya sistem pemberian TPP, kedisiplinan dan kepuasan pegawai dianggap konstan (X_1, X_2, Z) maka kinerja ASN akan menurun sebesar 0,462%, penyebabnya karena kurangnya pemberian TPP, kurangnya kedisiplinan dan pegawai kurang puas.
2. $\beta_1 X_1 = 0,372$, menyatakan bahwa sistem pemberian TPP berpengaruh positif terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah, dimana setiap kenaikan 1 point sistem pemberian TPP dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja ASN sebesar 0,372%.
3. $\beta_2 X_2 = 0,217$, menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah, yang diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point kedisiplinan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja ASN sebesar 0,217%.
4. $\beta_3 X_3 = 0,417$, menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah, yang diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point kepuasan kerja dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja ASN sebesar 0,417%.

Untuk mengetahui hubungan sistem pemberian TPP, kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur, dapat dilihat dari nilai $R = 0,904$, hal ini dapat dikatakan bahwa sistem pemberian TPP, kedisiplinan dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur. Sedangkan nilai *Adjusted R_{square}* = 0,804, yang artinya 80,4% variasi kinerja ASN dapat dijelaskan oleh sistem pemberian TPP,

kedisiplinan dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 19,6% (100% - 80,4%) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Kemudian dilihat dari pengujian F_{test} dalam uji anova diperoleh nilai $F_{hitung} = 62,579$ dan nilai $pvalue = 0,000$, karena dengan nilai $pvalue = 0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan dalam memprediksi kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur. Atau dengan kata lain bahwa sistem pemberian TPP, kedisiplinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau serempak berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.

Kemudian akan disajikan uji parsial (Uji t), yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh sistem pemberian TPP terhadap kinerja ASN

Hasil pengujian parsial (uji t) maka diperoleh nilai $pvalue = 0,001$, dengan nilai $pvalue$ sebesar $= 0,001 < 0,05$, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan sistem pemberian TPP terhadap kinerja ASN, alasannya adanya indikator Instansi memberikan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) bagi setiap pegawai berdasarkan tingkat absensi yang memberikan kontribusi tertinggi dalam meningkatkan kinerja ASN, alasan dikatakan sistem TPP berpengaruh signifikan karena adanya sistem pemberian TPP berdasarkan tingkat absensi yang memberikan kontribusi tertinggi terhadap kinerja ASN, dimana setiap pegawai akan berusaha untuk memperkecil tingkat absensi agar dapat memperoleh TPP tanpa ada pemotongan.

2. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja ASN

Besarnya nilai *pvalue* untuk kedisiplinan = 0,025, dengan nilai *pvalue* sebesar = 0,025 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, alasan dikatakan berpengaruh signifikan karena adanya indikator yang memberikan kontribusi tertinggi dari kedisiplinan yang membentuk kinerja ASN yakni keteladanan pimpinan diperlukan sebagai contoh dalam meningkatkan disiplin pegawai, dimana dengan adanya keteladanan pimpinan dalam menegakkan kedisiplinan maka hal ini menjadi contoh bagi setiap pegawai untuk mengikuti keteladanan pimpinan dalam berdisiplin.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN

Hasil pengujian parsial untuk kepuasan kerja = 0,000, dengan nilai *pvalue* sebesar = 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN, alasan dikatakan signifikan karena adanya indikator yakni setiap pegawai senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan yang memberikan kontribusi tertinggi dalam meningkatkan kinerja ASN, dimana dapat diindikasikan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.

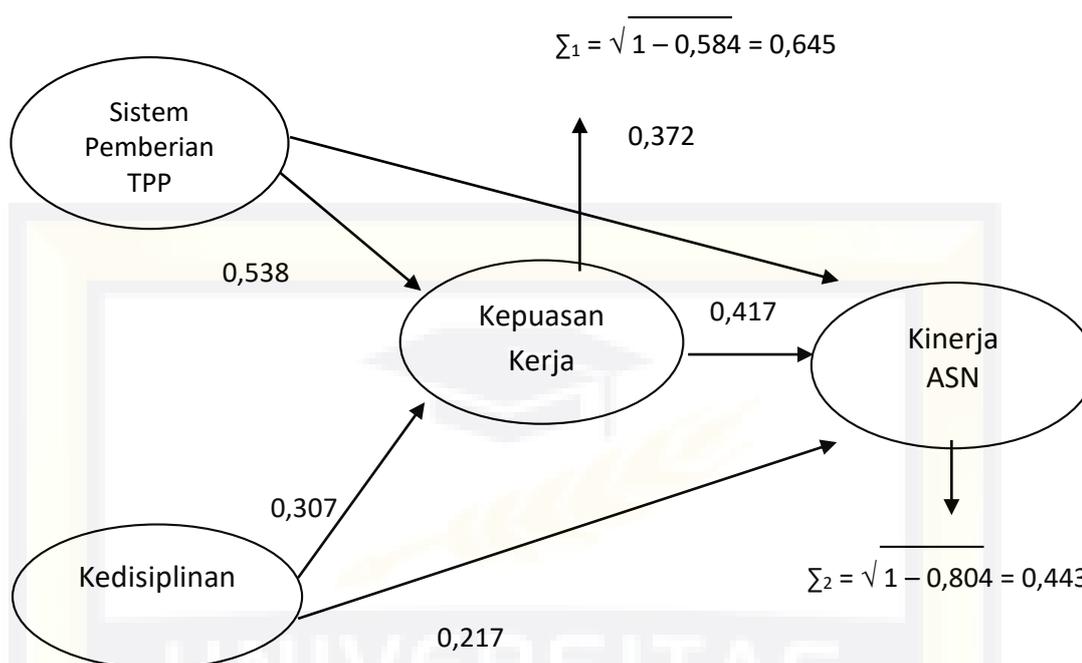
6. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Penelitian ini menggunakan analisis statistik yaitu uji jalur (*path analysis*) yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel mediasi (Z) dimana dengan

penggunaan analisis regresi berguna untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal). Analisis jalur merupakan perluasan analisis regresi untuk menaksir kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Dalam menguji jalur pada penelitian ini maka pada penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai dan kedisiplinan terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) di Kabupaten Luwu Timur, dimana dari hasil analisis regresi yang telah dikemukakan sebelumnya maka terlebih dahulu akan disajikan gambar uji jalur, hal ini bertujuan untuk memudahkan dalam melakukan perhitungan pengaruh langsung (*Direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*).

Adapun uji jalur yang dapat ditunjukkan melalui gambar 4.2 yaitu sebagai berikut :



Gambar 4.2

Uji Jalur pengaruh Sistem pemberian TPP dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja ASN melalui kepuasan kerja

Gambar 4.2 yakni hasil uji jalur pengaruh pengaruh sistem pemberian TPP, kedisiplinan terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) di Kabupaten Luwu Timur maka akan dapat dilakukan analisis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Pengaruh Sistem pemberian Tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja

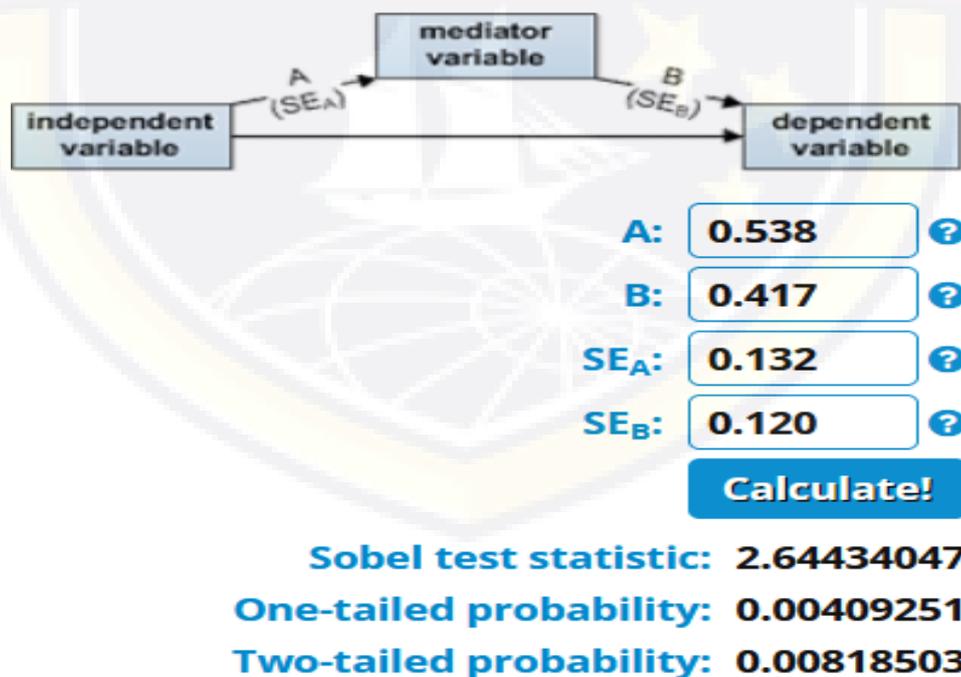
Hasil uji jalur pengaruh sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) di Kabupaten Luwu Timur, dimana besarnya pengaruh langsungnya sebesar 37,20 persen ($0,372 \times 100$). Kemudian besarnya pengaruh tidak langsungnya sebesar 22,40 persen ($0,538 \times 0,417$), dengan

dengan demikian besarnya total pengaruh sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap Kinerja ASN melalui kepuasan kerja sebesar 59,60 persen ($0,372 + 0,224 \times 100$).

Kemudian untuk dapat membuktikan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) dan kedisiplinan pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) di Kabupaten Luwu timur maka dilakukan hasil uji *sobel test* secara *online*. Hal ini bertujuan untuk dapat mengetahui apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh sistem pemberian TPP terhadap kinerja ASN.

Dari hasil analisis *sobel test* yang dilakukan secara *online* yang dapat disajikan melalui tabel

Tabel 4.17
Hasil Uji *sobel test* secara *online* pengaruh sistem
Pemberian TPP terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja



Sumber : Data Diolah, 2021

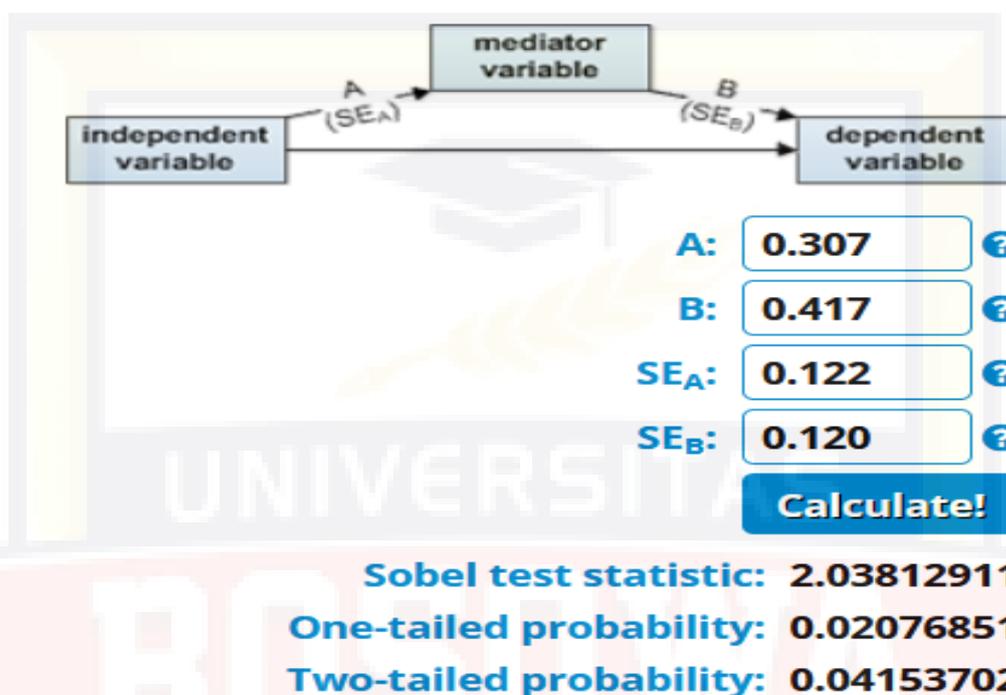
Tabel 4.17 yakni hasil uji *sobel test* secara *online* pengaruh sistem pemberian TPP terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) di Kabupaten Luwu Timur, dimana diperoleh nilai *pvalue* = 0,008 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem pemberian TPP yang dilaksanakan oleh kepala Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) di Kabupaten Luwu Timur maka akan memberikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai sehingga memberikan dampak terhadap kinerja aparatur sipil negara, dengan demikian maka temuan ini memberikan kesimpulan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh sistem pemberian TPP terhadap kinerja ASN. Sehingga hipotesis penelitian ini dapat diterima.

b. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja

Hasil analisis pada penelitian ini maka besarnya pengaruh langsung kedisiplinan terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) di Kabupaten Luwu timur maka sebesar 21.70 persen (0.217×100). Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsungnya yaitu sebesar 12.80 persen (0.307×0.417), sehingga besarnya total pengaruhnya sebesar 34.50 persen ($0.217 + 0.128$).

Kemudian untuk dapat membuktikan apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja asn pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) di Kabupaten Luwu timur, maka dapat dilakukan melalui hasil uji *sobel test* secara *online* yang dapat dilihat melalui tabel 4.18 yaitu :

Tabel 4.18
 Hasil. Uji sobel test secara online pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja ASN Melalui kepuasan kerja



Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.18 yaitu pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja asn melalui kepuasan kerja pada pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) di Kabupaten Luwu timur diperoleh nilai $pvalue = 0.045 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kedisiplinan terhadap kepuasan ASN. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kedisiplinan pegawai dalam bekerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja bagi pegawai sehingga memberikan dampak terhadap kinerja ASN. Dengan demikian dari hipotesis pada penelitian ini dapat diterima.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas maka akan disajikan ringkasan uji hipotesis penelitian yang dapat dilihat melalui tabel 4.19 yaitu :

Tabel 4.19
Ringkasan Uji Hipotesis Penelitian

Kode	Keterangan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh	pvalue	Ket.
H1	Pengaruh sistem pemberian TPP terhadap kepuasan kerja	0,538	-	0,538	0,000	Diterima
H2	Pengaruh kedisiplinan terhadap kepuasan kerja	0,307	-	0,307	0,021	Diterima
H3	Sitem pemberian TPP terhadap kinerja ASN	0,372	-	0,372	0,001	Diterima
H4	Kedisiplinan terhadap kinerja ASN	0,217	-	0,217	0,025	Diterima
H5	Kepuasan kerja terhadap kinerja ASN	0,417	-	0,417	0,000	Diterima
H6	Sistem pemberian TPP terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja	0,372	0,224	0,596	0,008	Diterima
H7	Kedisiplinan terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja	0,217	0,128	0,345	0,041	Diterima

Sumber : Data primer diolah, 2021

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan temuan yang diperoleh dari pengamatan peneliti dalam penyebaran kuesioner kepada pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah kabupaten Luwu Timur, dimana ditemukan oleh peneliti bahwa sistem pemberian TPP, kedisiplinan dan kepuasan kerja telah memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja

ASN. Untuk lebih jelasnya pembahasan dari hasil penelitian ini dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

1. Pengaruh sistem pemberian TPP terhadap kepuasan kerja

Hasil penyebaran kuesioner terkait dengan sistem pemberian TPP pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur sudah tergolong baik, dimana hasil temuan bahwa TPP diberikan kepada pegawai yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal, kemudian Instansi memberikan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) bagi setiap pegawai berdasarkan tingkat absensi, dimana dapat dilihat bahwa TPP yang diberikan disesuaikan dengan tingkat kehadiran pegawai, apabila pegawai memiliki absensi yang tinggi maka TPP akan dipotong berdasarkan absensi. Sehingga jumlah TPP yang diterima oleh pegawai tidak merata dan diberikan berdasarkan golongan atau jabatan pegawai, selain itu dihitung berdasarkan absensi pegawai yang dinilai dari tingkat kehadiran, keterlambatan, dan jumlah besaran TPP tidak dipublikasikan.

Kemudian setiap pegawai berhak mendapatkan peluang untuk melakukan promosi jabatan, begitu pula bahwa Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) bagi pegawai diberikan berdasarkan kebijakan yang adil dan layak, karena hal ini sudah disesuaikan dengan golongan atau jabatan pegawai.

Hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menemukan bahwa sistem pemberian TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana adanya indikator bahwa Instansi memberikan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) bagi setiap pegawai berdasarkan

tingkat absensi yang memberikan kontribusi tertinggi dalam membentuk kepuasan kerja pegawai, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019:118) mengatakan bahwa tambahan penghasilan pegawai adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Jika pemberian TPP dilakukan dengan baik maka akan memungkinkan pegawai merasa puas dan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan kepuasan kerja pegawai dapat meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2020) menemukan bahwa tunjangan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Begitu pula penelitian Riki Priyandi (2020) bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh sistem pemberian TPP terhadap kinerja ASN

Hasil penelitian yang telah dilakukan maka persepsi pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah dipersepsikan baik atau tinggi, dimana hasil temuan penelitian bahwa Instansi memberikan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) bagi setiap pegawai berdasarkan dari tingkat absensi pegawai, semakin tinggi absensi maka akan dikurangi TPP yang diterima, kemudian setiap pegawai berhak mendapatkan peluang untuk promosi jabatan. Begitu pula bahwa TPP diberikan kepada pegawai yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dinilai melampaui dari beban kerja normal.

Hasil analisis persamaan regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa sistem pemberian TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur, alasan dikatakan signifikan karena adanya indikator bahwa Instansi memberikan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) bagi setiap pegawai berdasarkan tingkat absensi, serta Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) bagi pegawai diberikan berdasarkan kebijakan yang adil dan layak yang memberikan kontribusi tertinggi dalam meningkatkan kinerja ASN, hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Kumorotomo (2011:22-23) bahwa konsep tunjangan kinerja (*pay-for-performance*) merupakan konsep yang lebih modern dan progresif dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja PNS secara signifikan. Tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang diberikan oleh pegawai dimaksudkan untuk memotivasi atau merespon kinerja pegawai terhadap pekerjaan yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh acuan untuk bekerja dan mencapai tujuan yang dikehendaki.

Penelitian Tristiadi, Satrio (2017) bahwa tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu pula penelitian Wardoyo (2016) mengungkapkan bahwa tambahan penghasilan pegawai mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa sistem pemberian TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tristiadi (2017) dan Wardoyo (2016).

3. Pengaruh kedisiplinan terhadap kepuasan kerja pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan diperoleh temuan bahwa kedisiplinan pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur sudah dipersepsikan baik atau tinggi. Dimana dapat dilihat bahwa kejelasan tujuan dan kemampuan yang ada akan membuat pegawai bersungguh-sungguh menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan, kemudian keteladanan pimpinan diperlukan sebagai contoh dalam meningkatkan disiplin pegawai, ini diartikan bahwa apabila kepemimpinan baik maka akan mempengaruhi perilaku kerja pegawai.

Kemudian balas jasa dapat memberikan kepuasan dan kecintaan saya terhadap penyelesaian pekerjaan, adanya persamaan hak dan kewajiban memberikan rasa keadilan terhadap sesama pegawai, serta pelaksanaan sanksi hukuman bagi setiap pegawai ketika melakukan kesalahan membuat saya untuk selalu disiplin. Ini berarti bahwa semakin tinggi kedisiplinan pegawai maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dari hasil analisis persamaan regresi maka diperoleh hasil bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, alasan dikatakan signifikan karena adanya keteladanan pimpinan diperlukan sebagai contoh dalam meningkatkan disiplin pegawai yang memberikan kontribusi tertinggi bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2019:87) bahwa disiplin kerja menjadi cerminan kepuasan kerja. Disiplin kerja dapat menjadi alat yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka

bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Janny Adriani Djari (2017) bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.

4. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja ASN

Hasil persamaan regresi maka diperoleh hasil bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah kabupaten Luwu Timur. Dimana temuan-temuan penelitian bahwa kedisiplinan sudah dipersepsikan tinggi oleh pegawai, hal ini dapat dilihat bahwa indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah dilihat dari keteladanan pimpinan diperlukan sebagai contoh dalam meningkatkan disiplin pegawai, ini harus dipertahankan alasannya karena dengan adanya keteladanan pimpinan maka akan menjadi contoh bagi setiap pegawai untuk lebih disiplin dalam bekerja.

Sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah adalah kejelasan tujuan dan kemampuan yang ada akan membuat pegawai bersungguh-sungguh menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan, ini masih harus menjadi perhatian bagi organisasi, untuk lebih memberikan kejelasan atas tujuan dan kemampuan setiap pegawai sehingga nantinya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap kinerja ASN, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Artatik (2014: 212) bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Jadi, dapatlah dikatakan bahwa disiplin kerja memiliki andil yang sangat besar terhadap kinerja seorang pegawai. Dengan kata lain, makin tinggi disiplin kerja, maka makin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai, sehingga pada akhirnya pegawai mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dan berbagai sarannya. Penelitian Fudin Zainal Abidin (2013) hasil temuan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga penelitian ini mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh temuan-temuan empirik bahwa rata-rata pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi, hal ini dapat dilihat bahwa pegawai senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuan pegawai dalam bekerja, dimana dilihat bahwa rata-rata pegawai lulusan S1 sehingga ini memberikan kemampuan bagi pegawai dalam bekerja. Kemudian setiap pegawai menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan, begitu pula bahwa setiap pegawai merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dapat dipromosikan.

Kemudian persepsi responden terkait bahwa setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena adanya pengawasan pimpinan,

alasanya karena pimpinan selalu melakukan monitoring atas aktivitas pekerjaan sehari-hari pegawai, begitu pula bahwa setiap pegawai senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan.

Dari hasil analisis persamaan regresi maka diperoleh temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, dikatakan signifikan karena adanya indikator yang mengatakan bahwa setiap pegawai senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan yang memberikan kontribusi tertinggi dalam meningkatkan kinerja ASN, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:112) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja merasakan kenyamanan, dihargai, serta mampu mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Karyawan lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada perusahaan dengan karyawan yang tak terpuaskan. Penelitian yang peneliti lakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dianti dan Khosari (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

6. Pengaruh sistem pemberian TPP terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja

Hasil uji mediasi dengan menggunakan analisis sobel test statistik yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh sistem pemberian TPP terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan

Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur. Dalam temuan yang dilakukan oleh peneliti melalui proses pengamatan di lapangan terlihat bahwa sistem pemberian TPP yang tinggi maka akan memberikan kepuasan kerja bagi setiap pegawai sehingga berdampak terhadap kinerja ASN. Dimana dari hasil uji mediasi yang dilakukan terlihat bahwa nilai nilai pengaruh langsungnya TPP sebesar 0,372 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,244, sehingga total pengaruhnya adalah sebesar 0,596.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu, Rara Putri dkk. (2020) hasil temuan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

7. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja

Hasil analisis mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur, dimana dalam penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja ASN. Dimana semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai maka akan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai karena hal ini berdampak terhadap peningkatan kinerja ASN.

Penelitian yang dilakukan oleh Filliantoni (2019) hasil temuan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediator dalam pengaruh disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Filliantoni (2019).

Sehingga dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa TPP memiliki nilai mediasi yang terbesar jika dibandingkan dengan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, sedangkan penelitian Filliantoni (2019) hasil uji mediasi disiplin kerja yang paling tinggi uji mediasinya, sehingga dapat dikatakan bahwa disinilah letak kebaruan dari penelitian ini.

UNIVERSITAS

BOSOWA



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Hasil analisis pengaruh sistem pemberian TPP terhadap kepuasan kerja, dimana dapat disimpulkan bahwa sistem pemberian TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.
2. Hasil analisis pengaruh kedisiplinan terhadap kepuasan kerja, dimana hasil temuan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.
3. Hasil analisis pengaruh sistem pemberian TPP terhadap kinerja ASN, dimana diperoleh hasil bahwa sistem pemberian TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.
4. Dari hasil analisis mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja ASN, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.

5. Hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN, dimana dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.
6. Hasil uji mediasi dengan sobel test maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara sistem pemberian TPP terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.
7. Hasil pengujian mediasi mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara kedisiplinan terhadap ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.

B. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sebagai bahan masukan atau bahan pertimbangan dalam penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur untuk lebih memperhatikan mengenai masalah pemberian TPP bagi pegawai yang mempunyai beban kerja lebih, hal ini dimaksudkan agar pegawai yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal.
2. Untuk memberikan kepuasan kerja bagi pegawai maka sebaiknya diperhatikan masalah pemberian balas jasa, karena dengan adanya balas jasa maka akan memberikan kepuasan bagi pegawai dalam bekerja.

3. Sebaiknya organisasi memberikan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) bagi pegawai dengan berdasarkan atas kebijakan yang adil dan layak untuk pegawai.
4. Sebaiknya Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur untuk menetapkan secara jelas mengenai tujuan dan seberapa besar kemampuan yang akan dicapai oleh organisasi, sehingga dengan adanya tujuan dan kemampuan tersebut maka akan membuat pegawai bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan.
5. Sebaiknya dalam menempatkan pegawai maka disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sehingga hal ini dapat memudahkan pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.
6. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka sebaiknya setiap pegawai diberikan kesempatan untuk dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dengan memperhatikan dari aspek masa kerja.
7. Disarankan agar selalu diberikan pengawasan atau monitoring dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, sehingga setiap pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan dapat menghasilkan kualitas kerja yang diakui oleh pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alfajar, Siti dan Tri Heru. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Ahmad Saputra, dan Turnip, Relly Rotua (2018), Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) P3B Sumbagut, *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*.
- Anggriani, Rini (2020) Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (tpp) Berbasis Kinerja Terhadap Kualitas Pelayanan pada BKD, Diklat Kota Banjarmasin. Thesis, Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Azhari (2017) Kajian Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Jakarta, Tesis Universitas Terbuka.
- Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh, 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Makassar : Aksara Timur
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Prenadamedia Group
- Colquitt, J.A. (2013). *Organizational Behavior (Improvin Performance and Commitment in the Workplace)*. New York : McGraw-Hill Education
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalial Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama
- Daryanto dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi kesepuluh, Alih Bahasa : Paramita Rahayu*, Jakarta, Indeks
- Dwi Febriyanti, (2017) Implementasi Remunerasi Aspek Motivasi Finansial dan Motivasi non Finansial pada Kepuasan Kerja Pegawai Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri. Jakarta, Tesis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran.

- Fudin, Abidin Zainal. (2013). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung. *Jurnal Ekonomi*. Universitas Winaya Mukti.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Filliantoni, Bryan, Sri Hartono, dan Sudarwati (2019), Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan pada Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Edunomika – Vol. 03, No. 01* (Pebruari 2019).
- Firmandari, Nuraini. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Journal of Management and Sustainability*. Vol 4 No.2
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Buku Seru
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama, Yogyakarta , Penerbit : Laksana
- Hasibuan, Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Cetakan kedua puluh tiga, Jakarta Bumi Aksara.
- Ignatius, Jimmy, Ine Luna Dianti, Sujati Khosari, (2017), Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus di PT. Dharma Busana Elok Singgasana), *jurnal eksekutif volume 14 no. 2*
- Janny Adriani Djaria, Firdaus Sitepu, (2017) Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (studi pegawai politeknik ilmu pelayaran semarang) *Jurnal Dinamika Bahari Vol. 7 No. 2 Edisi Mei 2017*
- Jacqueline Fritzie Najoan (2018) Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri-Sosio Ekonomi Unsrat, ISSN 1907– 4298, Volume 14 Nomor 1, Januari 2018 : 11 – 24*.
- Kumorotomo, Wahyudi. 2011. Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) dan Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai: Kasus di Provinsi Gorontalo dan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*. Vol. 5 No. 1 Hal 20-28.

- Maniar Fitriasari (2016), analysis the influence of compensation work, discipline work, and workplace physical of the performance of employees with work performance as variable interveningnya (study in PT. Mandiri Karya Perdana), Journal of Management Vol.02 No.02 , Maret 2016
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Maulana, Iqbal (2020) Pengaruh Tunjangan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi: Studi Kasus pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung. Jurnal Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung
- Michael, Leibunon and Weintein, Harold P., 2017. Money is Everything, Annual Report HR.
- Mondy, Wayne. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keduabelas Jilid satu dan dua. Jakarta, Erlangga.
- Nadeak, Bernadetha, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidikan Era Industri 4.0 edisi pertama, cetakan pertama, Jakarta, UKI Press
- Priansa, Donni Juni dan Suwatno, 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Gubernur Sulawesi Barat No. 6 tahun 2017 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.
- Peraturan Gubernur Sulawesi Barat No. 8 tahun 2019 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 6 tahun 2017 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah di Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.
- Peraturan Gubernur Nomor 58 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai.
- Riki Priyandi (2020) Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Vvariabel intervening pada Dinas Pendidikan Kota Medan. Tesis Universitas Sumatra Utara Medan.
- Rivai, Veithzal (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Daeri Teori Ke Praktik, edisi ketiga, Jakarta, Rajawali Pers

- Ruky, Ahmad S..2016. Strategi, Kebijakan, dan Cara Penataan Upah, Gaji, dan Remunerasi. Jakarta: Intipesan Pariwara
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Jakarta, Erlangga
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2015, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 2, Jakarta, Salemba Empat.
- Simamora, Henry, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Gramedia
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan kedua. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sitepu, Hardinovri Nanda, (2020) Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo. Medan Jurnal Universitas Quality.
- Sriwahyuni, (2020) Pengaruh Kompensasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Guru Sertifikasi Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Pekanbaru. JOM FISIP Vol 7: Edisi II Juli–Desember 2020.
- Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi I. Yogyakarta: ANDI
- Sugiani, dkk (2018) Pengaruh Sistem Informasi Penilaian Kinerja dan Tunjangan Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen ISSN Print: 0285-6911 ISSN Online: 2528-1518
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Penerbit Media Group
- Tristiadi, Satrio (2017), Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau, Jakarta, Tesis, Universitas Terbuka.
- Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

- Veni Rikusita. (2020) Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus di Badan Keuangan Daerah Kota Batu). Home > Vol. 09 No.2. e-Jurnal Ilmiah Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma.
- Wardoyo, Dewi Tri Wijayati (2016), The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT Garuda Milky Artha Surabaya), International Journal of Business and Management; Vol. 11, No. 1 : 2016
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, Jakarta, Rajagrafindo Persada
- Widodo, Eko Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wulandari, Dwika (2019) Respon Aparatur Sipil Negara (ASN) Mengenai Kebijakan Absensi Fingerprint Dalam Mendisiplinkan Pegawai (Studi Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkulu Tengah) Jurnal Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Bengkulu,
- Yohanes, Suhardjo, 2013. Pengaruh kepemimpinan dan tambahan penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap kinerja pegawai dengan motivasi Sebagai variabel intervening. Jurnal Stie Semarang, Vol 5, No 3. 3 April 2015
- Yusuf, Burhanuddin, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, (Jakarta: Rajawali Pers

Lampiran

1. Keterangan penelitian
2. Kuesioner
3. Rekapitulasi kuesioner
4. Hasil olah data regresi, pls dan sobel

