

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA DENGAN PEMBERIAN TAMBAHAN
PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) SEBAGAI
VARIABEL MODERASI DI DINAS
KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN MAROS**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**RIZKA PERTIWI
2018MM21947**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA DENGAN PEMBERIAN TAMBAHAN
PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) SEBAGAI
VARIABEL MODERASI DI DINAS
KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN MAROS**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**RIZKA PERTIWI
2018MM21947**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA DENGAN PEMBERIAN TAMBAHAN
PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) SEBAGAI
VARIABEL MODERASI DI DINAS
KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN MAROS**

Oleh:

RIZKA PERTIWI

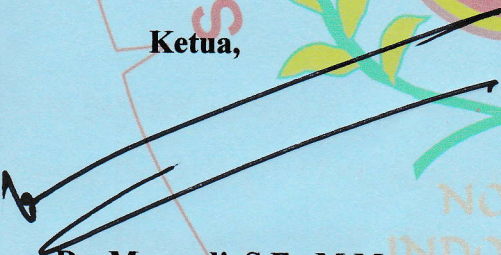
Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 19 Februari 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,


Dr. Maryadi, S.E., M.M.


Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S. Ip., M.M

Mengetahui :

School Of Business
Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,


Dr. Maryadi, S.E., M.M.


Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam 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 naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (Magister Manajemen) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku (Undang-undang-Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Maros, Februari 2021

MahasiswaYbs,



RIZKA PERTIWI

NIM. 2018MM21947

ABSTRAK

Rizka Pertiwi. 2021. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja dengan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai Variabel Moderasi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros, dibimbing oleh Maryadi dan Deddy Rahwandi Rahim.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros (2) pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros (3) pengaruh Motivasi dimoderasi oleh TPP terhadap Kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros (4) pengaruh Disiplin dimoderasi oleh TPP terhadap Kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros.

Penelitian dilaksanakan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Penentuan sampel dilakukan secara teknik sampling jenuh (sensus) yaitu sebanyak 73 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi variabel moderasi. Pengelohan data menggunakan aplikasi SmartPLS.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros dengan $t\text{-statistik } 4.425 > t_{\text{tabel } 1,96}$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (2) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros dengan $t\text{-statistik } 3.656 > t_{\text{tabel } 1,96}$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (3) TPP mampu memoderasi Motivasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros walaupun memiliki arah hubungan yang negatif, dengan $t\text{-statistik } 2.114 > t_{\text{tabel } 1,96}$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (4) TPP tidak mampu memoderasi Disiplin terhadap Kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros dengan $t\text{-statistik } 1.293 < t_{\text{tabel } 1,96}$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kata Kunci: *Motivasi, Disiplin, Tambahan Penghasilan Pegawai, Kinerja*



ABSTRACT

Rizka Pertiwi. 2021. *The Effect of Motivation and Discipline on Performance by Providing Additional Employee Income (TPP) as Moderation Variable in the Culture and Tourism Office of Maros Regency, supervised by Maryadi and Deddy Rahwandi Rahim.*

This study aims to determine and analyze (1) the effect of motivation on the performance of the employees of the Office of Culture and Tourism in Maros Regency (2) the effect of discipline on the performance of the employees of the Office of Culture and Tourism in Maros Regency (3) the effect of motivation is moderated by TPP on the performance of the employees of the Department of Culture and Tourism. Maros Regency (4) the effect of Discipline moderated by TPP on the performance of the staff of the Maros Regency Culture and Tourism Office.

The study was conducted at the Culture and Tourism Office of Maros Regency. This study is quantitative and the sample was determined by using a saturated sampling technique (census), as many as 73 employees. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analysis method used is descriptive statistical analysis and regression analysis of moderating variables. Data processing using the SmartPLS application.

The results of the study conclude that (1) Motivation has a positive and significant effect on the Employee Performance of the Office of Culture and Tourism in Maros Regency with t -statistic $4.425 > t$ table 1.96 which means that H_0 is rejected and H_a is accepted (2) Discipline has a positive and significant effect on Service Employee Performance. Culture and Tourism in Maros Regency with t -statistic $3,656 > t$ -table 1.96 which means H_0 is rejected and H_a is accepted (3) TPP is able to moderate motivation towards the performance of the employees of the Maros Regency Culture and Tourism Office even though it has a negative direction, with a t -statistic of $2,114 > t$ table 1.96 which means that H_0 is rejected and H_a is accepted (4) TPP is not able to moderate discipline on the performance of the employees of the Maros Regency Culture and Tourism Office with t -statistic $1.293 < t$ table 1.96 which means H_0 is accepted and H_a is rejected.

Keywords: *Motivation, Discipline, Additional Employee Income, Performance*



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji bagi Allah yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Sebagai Variabel Moderasi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros”.

Shalawat dan Salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah Muhammad S.A.W sebagai rahmatanlil alamin.

Berkenaan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak DR. Maryadi, S.E., M.M selaku dosen pembimbing I dan Bapak DR. Deddy Rahwandi Rahim, S.Ip., M.M. selaku dosen pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas terselesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada:

1. DR. H. Mashur Razak, S.E., M.M, Ketua PPS STIE Nobel Indonesia Makassar, hormat mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat yang baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.
2. DR. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar, yang memberikan kesempatan didalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

3. Prof. DR. H. Saban Echdar, S.E., M.Si, selaku Asisten Direktur I, atas arahan, motivasi, bimbingan yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. DR. Muhammad Idris, S.E., M.Si, selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar dengan cermat, penuh perhatian memberikan motivasi untuk tetap semangat dalam menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
5. Bapak/Ibu Dosen dan Staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
6. Teristimewa untuk Almarhum Ayahanda Drs. Haeruddin dan Ibunda Dra. Rasni yang terus memberikan doa, dorongan, motivasi dan nasehat-nasehat yang luar biasa yang tak akan terlupakan.
7. Teruntuk Suamiku tercinta Hamzah Usman, Amd.Kep. dan Adinda tersayang Rifka Purnama, Amd.Kom. yang telah memberikan dorongan setulus hati dalam menyelesaikan studi Program Pascasarjana, semoga ilmu yang penulis dapatkan bermanfaat bagi keluarga.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen di PPS STIE Nobel Indonesia Makassar atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
9. Dan semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian penelitian ini yang tak bisa penulis sebutkan lagi satu-persatu.

Penulis berharap Tesis ini dapat dikembangkan sebagai dasar bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Maros, Februari 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN MOTTO	ii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	iii
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI	iv
KATA PENGANTAR	v
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1. Penelitian Terdahulu	12
2.2. Kinerja	17
2.2.1. Pengertian Kinerja	17
2.2.2. Indikator Kinerja	18
2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	19
2.2.4. Dimensi Kinerja	20
2.3. Motivasi	21
2.3.1. Pengertian Motivasi	21
2.3.2. Indikator Motivasi	24
2.4. Disiplin	25
2.4.1. Pengertian Disiplin	25
2.4.2. Indikator Disiplin Kerja	28
2.5. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	29

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
PENELITIAN	34
3.1. Kerangka Konseptual	34
3.2. Hipotesis Penelitian	35
3.3. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	36
BAB IV METODE PENELITIAN	38
4.1. Pendekatan Penelitian	38
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian	38
4.3. Populasi dan Sampel	38
4.4. Teknik Pengumpulan Data	39
4.5. Jenis dan Sumber Data	39
4.6. Metode Analisis Data	40
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
5.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	43
5.2. Karakteristik Responden	66
5.3. Deskriptif Data Hasil Penelitian	70
5.4. Pengujian Data dan Model Penelitian	76
5.5. Uji Kualitas Data	77
5.6. Merancang Inner Model	85
5.7. Pengujian Hipotesis	86
5.8. Pembahasan dan Hasil	90
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	98
6.1. Kesimpulan	98
6.2. Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1	Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	14
2	Tabel 3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	36
3	Tabel 5.1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
4	Tabel 5.2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	67
5	Tabel 5.3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	69
6	Tabel 5.4. Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Kinerja	70
7	Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Motivasi	72
8	Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Disiplin	73
9	Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Responden Terhadap TPP	75
10	Tabel 5.8. Pengukuran Kriteria <i>Convergent validity</i> (Akhir) .	78
11	Tabel 5.9. <i>Outer Loading</i> (Akhir)	80
12	Tabel 5.10. Hasil Pengukuran dengan <i>Average Variance extracted</i>	82
13	Tabel 5.11. Pengukuran dengan <i>Composite Reliability</i>	83
14	Tabel 5.12. Pengukuran dengan <i>Cronbach alpha</i>	84
15	Tabel 5.13. <i>R Square</i>	85
16	Tabel 5.14. <i>Bootstrapping</i> (Koefisien Jalur) Hipotesis 1	87
17	Tabel 5.15. <i>Bootstrapping</i> (Koefisien Jalur) Hipotesis 2	87
18	Tabel 5.16. <i>Bootstrapping</i> (Koefisien Jalur) Hipotesis 3	88
19	Tabel 5.17 <i>Bootstrapping</i> (Koefisien Jalur) Hipotesis 4	89
20	Tabel 5.18. Ringkasan Output <i>Bootstrapping</i>	90

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1	Gambar 5.1. Rancangan model struktural variabel konstruk..	79
2	Gambar 5.2. <i>Outer Model</i> dengan PLS	80
3	Gambar 5.3. <i>Outer Model</i> (Item Akhir)	87
4	Gambar 5.4 <i>Bootstraping</i> PLS	91

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul
1	LAMPIRAN 1. SURAT IZIN PENELITIAN
2	LAMPIRAN 2. KUESIONER
3	LAMPIRAN 3. TABULASI RESPONDEN
4	LAMPIRAN 4. <i>OUTER LOADING</i> SEBELUM DIELIMINASI
5	LAMPIRAN 5. <i>OUTER LOADING</i> SETELAH DIELIMINASI
6	LAMPIRAN 6. HASIL <i>BOOSTRAPING</i>

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia jadi aspek bernilai dalam mengatur maju ataupun mundurnya suatu organisasi. Tiap organisasi menginginkan serta berupaya buat memperoleh sumber energi manusia yang dapat mewujudkan serta menggapai tujuan organisasi tersebut (Kalesaran, Frans, Mandey & Mekel, 2014). Menurut Ardana, Mujiati, & Sriathi (2012) Sumber daya manusia merupakan harta yang berharga serta bernilai untuk organisasi, sebab keberhasilan ataupun tidaknya dalam jalannya organisasi ditetapkan oleh faktor manusia. Manusia selaku salah satu komponen dari sebagian komponen dalam organisasi ialah sumber daya penentu tercapainya tujuan organisasi semacam visi serta misi organisasi. (Notoatmojo. 2009)

Dalam pengelolaan sumber daya manusia wajib mencermati fungsi- fungsi manajemen sumber daya manusia semacam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, ketertiban serta pemberhentian. Guna manajemen sumber daya manusia tersebut menghasilkan ketertiban serta motivasi yang nantinya menciptakan kinerja pegawai yang baik.

Aparatur Sipil Negeri (ASN) selaku faktor utama sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam memastikan keberhasilan

penyelenggaraan pemerintahan. Wujud ASN yang sanggup memainkan peranan tersebut merupakan mereka yang mempunyai kinerja serta kompetensi yang diindikasikan dari pengetahuan, keahlian, perilaku serta perilakunya yang penuh kesetiaan serta ketaatan kepada negeri, bermoral serta bermental baik, handal, sadar akan tanggung jawab selaku pelayan publik, dan sanggup jadi perekat persatuan serta kesatuan bangsa, yang kesemuanya ini hendak melahirkan ASN yang baik (Yunita. 2018)

“Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu” (Hasibuan. 2016). Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja adalah faktor utama dalam suatu organisasi dan hasil dari sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut (Baskoro & Susanty 2012, Nissy 2016). Penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Ivonne (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengevaluasi kinerja ASN, penilaian dilakukan yang dapat memberikan instruksi manajemen untuk menilai kinerja keseluruhan unit dan kinerja organisasi. Penilaian kinerja ASN menggabungkan antara

penilaian Sasaran Kinerja Pegawai Negri Sipil dengan Penilaian Perilaku kerja.

Motivasi pekerjaan adalah sekumpulan kekuatan energi yang dimulai di dalam dan di luar pekerja, dari pekerjaan terkait dengan pekerjaan dan orientasi berlimpah, intensitas dan ketekunan (Wibowo, 2015). Menurut Kreitner dan Nasicki (2014), motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan perbedaan dan ketekunan sikap sukarela terhadap tujuan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan. (Ardana, Mujiati, & Utama. 2011). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. (Turangan, Reynold, Sifrid & Maria. 2016) Disiplin yang baik yakni menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Arfiani Haryanti (2019) Disiplin sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Ini mendorong hasrat untuk bekerja, semangat kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Untuk menyadari bahwa tujuan organisasi harus segera dibangun dan diterapkan

adalah disiplin pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Di instansi pemerintah, disiplin kerja adalah modal penting untuk bagi pegawai negeri (PNS) karena melibatkan administrasi layanan publik. PNS adalah elemen utama sumber daya manusia dari perangkat negara yang memiliki peran dalam menentukan keberhasilan pemerintah dan pembangunan. PNS harus memiliki disiplin yang tinggi, kinerja dan sikap serta perilaku yang penuh dengan kesetiaan dan kepatuhan di negara bagian, moral dan baik, profesional, menyadari tanggung jawab mereka sebagai pegawai negeri dan mampu menjadi perekat kesatuan dan kesatuan bangsa. PNS sebagai elemen aparatur negara dalam manajemen pemerintah diperlukan untuk memenuhi tugasnya, fungsinya dan menghormati martabat dan citra sipil kepentingan bangsa dan negara. Untuk menjadi keyakinan yang andal, profesional dan moral, seorang pegawai harus dapat meningkatkan sikap mental dari disiplin yang bekerja dan termotivasi untuk meningkatkan efisiensi kinerja. Beberapa indikator yang perlu ditingkatkan termasuk implementasi disiplin kerja sehubungan dengan dan mematuhi peraturan disiplin dan disiplin kerja, dalam arti tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dan produktivitas kerja yang efisien. Untuk mewujudkan pejabat yang dapat diandalkan, profesional dan moral, mutlak diperlukan untuk berpartisipasi yang dapat digunakan sebagai pedoman untuk menegakkan disiplin, untuk memastikan pemeliharaan pesanan dan lancar implementasi

tugas dan dapat mendorong para pejabat Lebih produktif berdasarkan sistem karir dan sistem kinerja kerja.

Penggajian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diterapkan di Indonesia mengacu pada sistem gaji pokok yang sangat rendah dan tidak secara langsung menyesuaikan dinamika perubahan inflasi dan biaya hidup dari satu tahun ke tahun berikutnya. Dengan tingkat inflasi Indonesia yang relatif tinggi, rupiah terus mendepresiasi mata uang AS (US \$). Kebijakan memberikan biaya kepada ASN yang telah dilakukan hanya kepada ASN yang terlibat dalam kegiatan proyek, di beberapa unit kerja teknis, sebenarnya menimbulkan kecemburuan antara ASN. Kondisi ini telah menyebabkan suatu masalah kerja bagi sebagian besar pegawai. Sehingga diterapkan cara dengan memberikan penghasilan tambahan secara merata kepada semua pegawai, tetapi berbeda kondisi untuk memberikan pendapatan tambahan. Tambahan Penghasilan Pegawai diharapkan bisa memberikan kesejahteraan bagi pegawai negeri sipil. TPP diperkenalkan pada PP 58 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dalam Pasal 63 ayat (2) menyatakan bahwa "Pemerintah Daerah dapat memberikan pendapatan tambahan kepada ASN Daerah berdasarkan pertimbangan objektif dengan memperhatikan kapasitas keuangan Daerah dan mendapatkan persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan Undang-Undang. ", Dalam penjelasan pasal tersebut dijelaskan bahwa pendapatan tambahan diberikan atas dasar kinerja, tempat kerja, kondisi kerja dan kelangkaan profesi. Selain itu, setelah penerbitan Peraturan Menteri Dalam

Negeri No. 13 Tahun 2006 tentang pedoman untuk pengelolaan Keuangan Daerah dalam Pasal 39 Ayat (1) menyatakan bahwa "pemerintah daerah dapat meningkatkan tambahan penghasilan kepada pegawai berdasarkan pertimbangan objektif. Dengan mempertimbangan kapasitas keuangan Daerah dan memperoleh persetujuan DPRR sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan". Di Permendagri, juga dikatakan bahwa tujuan pemberian TPP untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai sesuai dengan beban kerja, tempat kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi atau prestasi kerja. (Dendi Dwi Safutra, Syahrudin. S, Johansyah. 2018)

Dijelaskan, untuk tingkat kehadiran masih menggunakan mekanisme seperti Perbup sebelumnya, di mana pengurangan TPP dilakukan jika ada keterlambatan kehadiran, dihitung berdasarkan waktu tunda. Perhitungan keterlambatan pegawai dapat dilihat dari kehadiran digital yang dicetak (Ceklok) yang menunjukkan waktu absensi yang bersangkutan. Misalnya, ada keterlambatan 15 menit, akan ada pengurangan 0,25%, dll. Atau jika itu tidak hadir dari jam 7:30 hingga 12:00, TPP dipotong 2% dan jika tidak ada satu hari, kurangi 4%. Jumlah jam yang terlambat akan dihitung per bulan untuk dasar potongan TPP 80%. Hal yang sama berlaku untuk bagian 20% pekerjaan TPP, di mana jumlah jam pegawai tidak bekerja dikalikan selama sebulan, jumlah total digunakan sebagai dasar pemotongan TPP yang diterima. Jika evaluasi disiplin menggunakan mekanisme sidik jari, sistem LHK (Laporan Harian Kerja) berisi hasil kerja pegawai setiap hari sampai laporan bulanan

dilakukan. Jadi, jika kinerja karyawan LHK baik, TPP 20% akan diberikan dan sebaliknya. Pangkal ruangan selama berjam-jam dapat dilihat dari pekerjaan sehari-hari (LHK) dari setiap pegawai. Untuk laporan kerja harian, akan ada formnya, pegawai harus mengisi formulir yang disediakan. Oleh karena itu akan diketahui apakah pegawai bekerja secara penuh atau kurang dalam hari kerja. Ini menjadi dasar dari perhitungan TPP 20% untuk porsi kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meriana Madjid tahun 2019 dengan “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali” menemukan bahwa: 1) peningkatan pendapatan pegawai dan kapabilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali; 2) suplemen pendapatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Indra Lestari Sumbung bersama Syaikhul Falah dan Alfiana Antoh di tahun 2016 dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi, menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan; kedisiplinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri; motivasi kerja yang dimoderasi dengan pemberian insentif

atau pemberian penghasilan tambahan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja PNS; Kedisiplinan yang dimoderasi dengan pemberian insentif atau pemberian penghasilan tambahan berdampak positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros adalah instansi Pemerintah yang terletak Kompleks Kantor Bupati Maros yang menaungi tempat wisata di Kabupaten Maros, 3 diantaranya yaitu Wisata Permandian Alam Bantimurung, Kolam Renang Bantimurung dan Taman Prasejarah Leang-leang dimana tempat wisata tersebut memberikan kontribusi besar terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) di Kabupaten Maros. Sebagai salah satu Dinas yang memberikan pelayanan publik diharapkan pegawainya memiliki kinerja yang optimal, terlebih saat ini, Kabupaten Maros per 1 Januari 2020 memberlakukan kompensasi berupa TPP. Tapi permasalahan yang masih tampak pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kab. Maros adalah kehadiran hanya untuk memenuhi persyaratan insentif dan bukan karena beban kerja sesuai dengan SKP ASN yang bersangkutan. Tugas dan Fungsi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros tidak berjalan baik, fakta bahwa peneliti telah melihat dari lapangan, banyak ASN yang rajin untuk absen pagi, tetapi satu jam setelahnya dapat langsung meninggalkan kantor dan kembali satu jam lagi cek sebelum ceklok siang ataupun ceklok pulang. Berkenaan dengan disiplin dalam hal efisiensi penggunaan waktu kerja yang seharusnya belum mengalami peningkatan atau perubahan signifikan. Juga

berdasarkan penelitian dan wawancara kepada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros, menemukan sejumlah fakta bahwa hampir 75% pegawai menggadai di bank BPD mereka atau mendapatkan pinjaman uang di lokasi lain dan gaji bersih yang tersisa diperoleh setiap bulan tergantung pada besarnya pinjaman dan lama durasi waktu peminjaman. Dengan demikian, satu-satunya harapan untuk menutupi biaya hidup per bulan adalah uang TPP yang diberikan. Dengan demikian, menurut peneliti, tingkat disiplin yang mereka turun ceklok di pagi dan sore hari untuk mengejar TPP dan kurang bersemangat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan kajian dalam penyusunan tesis dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dengan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Sebagai Variabel Moderasi Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini untuk mengetahui :

1. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros?
2. Apakah ada pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros?

3. Apakah ada pengaruh Motivasi dimoderasi oleh TPP terhadap Kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros?
4. Apakah ada pengaruh Disiplin dimoderasi oleh TPP terhadap Kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan/ diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros.
2. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros.
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi dimoderasi oleh TPP terhadap Kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros.
4. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin dimoderasi oleh TPP terhadap Kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai sarana untuk melatih diri melakukan penelitian, serta menerapkan ilmu-ilmu yang telah diperoleh.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini sebagai masukan dan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Motivasi dan Disiplin Sebagai Variabel Antara pada Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros.

1.4.3. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi ilmiah terhadap pengembangan program dan penelitian yang berhubungan dengan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Motivasi dan Disiplin Sebagai Variabel Antara pada Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meriana Madjid tahun 2019 dengan “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali” yang bertujuan: 1) untuk menjelaskan dan menganalisis secara simultan pengaruh penambahan pendapatan dan kapabilitas kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali secara positif dan secara signifikan; 2) menjelaskan dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan suplemen pendapatan karyawan terhadap kinerja karyawan; 3) menjelaskan dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan kapabilitas karyawan terhadap kinerjanya. Jenis penelitian ini adalah causal yang dimaksudkan untuk melihat pengaruh antar variabel yang diteliti dengan melibatkan 40 subjek yang dipilih melalui metode purposive sampling. Berdasarkan uji regresi linier berganda, penelitian ini menemukan bahwa: 1) peningkatan pendapatan pegawai dan kapabilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali; 2) suplemen pendapatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Indra Lestari Sumbang bersama Syaikhul Falah dan Alfiana Antoh di tahun 2016 dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi, dimana Penelitian ini mencoba untuk: (1) apakah terdapat hubungan yang signifikan antara insentif dan kinerja PNS di Sekretariat Kabupaten Jayawijaya, (2) apakah ada hubungan yang signifikan antara kedisiplinan dengan kinerja PNS di sekretariat. Kabupaten Jayawijaya, (3) apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai negeri dengan pemberian insentif sebagai variabel moderasi, dan (4) adakah hubungan yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai negeri dengan pemberian insentif untuk variabel moderasi. Data yang digunakan adalah data primer dari kuesioner yang dibagikan kepada PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya tahun 2015 dengan jumlah responden 55 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi yang dimoderasi (MRA).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan; kedisiplinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri; motivasi kerja yang dimoderasi dengan pemberian insentif atau pemberian penghasilan tambahan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja PNS; Kedisiplinan yang dimoderasi dengan

pemberian insentif atau pemberian penghasilan tambahan berdampak positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Berikut ini merupakan beberapa kumpulan dari jurnal-jurnal yang terkait dengan penelitian ini yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1	Meriana Madjid / 2019 / Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali	purposive sampling. Berdasarkan uji regresi linier berganda	Penambahan pendapatan pegawai dan kapabilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Wilayah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali; 2) suplemen pendapatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2	Shofyan Hadi, Noer Aisyah, Fauzan Muttaqien / 2019 / Pengaruh Disiplin Kerja Melalui Sistem Informasi Presensi Pemerintah Kabupaten Lumajang (Siperlu) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	Metode Penelitian Kuantitatif Asosiatif dengan menggunakan model	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel disipliner terhadap kinerja

	Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang	regresi berganda.	pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang.
3	Ratna Firda dan Asmara Indahingwati / 2019 / PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA	teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 21	Hasil penelitian secara simultan dan parsial menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4	Rizki Annisa / 2019 / Analisis Pengaruh Motivasi, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai OPD Kota Bandar Lampung	Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 22 sebagai alat analisis.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, insentif berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Anas Yalitoba / 2016 / Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi	Metode kuantitatif dengan analisis regresi.	membuktikan tambahan penghasilan terbukti secara positif dan signifikan

		berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 79%. Sebagai rekomendasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi dapat dicapai melalui tambahan penghasilan yang baik berupa tunjangan berbasis kinerja yang baik.
6	Indra Lestari Sumbung, Syaikhul Falah, Alfiana Antoh / 2016 / Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi. Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya	Metode analisis regresi yang dimoderasi (MRA) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; kedisiplinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri; motivasi kerja yang dimoderasi dengan pemberian insentif atau pemberian tambahan penghasilan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap PNS; Kedisiplinan yang dimoderasi

dengan pemberian insentif atau pemberian penghasilan tambahan berdampak positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tempat, waktu, dan objek penelitian yang berbeda serta variabel penelitian yang berbeda yang penulis angkat dalam judul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Motivasi Dan Disiplin Sebagai Variabel Antara Pada Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Maros.

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu Hasibuan (2016). Sedang menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016). Kinerja adalah hasil dari proses yang

merujuk dan diukur pada periode tertentu berdasarkan ketentuan atau perjanjian yang sebelumnya didefinisikan. (Edison, 2016).

2.2.2. Indikator Kinerja

Menurut Gomes (2010) indikator dalam kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan atau instansi.

b. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan menunjukkan jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan atau instansi.

c. Pengetahuan

Pegawai yang memiliki pengetahuan yang luas maka akan dengan mudah dalam mengambil keputusan dan bisa lebih cepat dalam bersosialisasi, karena mampu mencairkan suasana dengan sendirinya.

d. Kehadiran

Pegawai yang selalu memperhatikan tingkat absensi atau intensitas kehadiran akan menjadikan contoh bagi pegawai lain agar tetap semangat bekerja.

Adapun Pengukuran kinerja karyawan menurut Darma (2003), mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas

Pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Dengan kuantitas tersebut seorang karyawan memiliki kemampuan ataupun kepercayaan untuk melakukan kerja-kerja organisasi.

2. Kualitas

Penilaian seorang karyawan adalah dengan melihat kualitas kerja yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Penyelesaian bukan hanya terlihat dari penyelesaian tapi dilihat dari kecakapan dan juga hasil.

3. Ketepatan waktu

Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1. Faktor Kemampuan Secara psikologis**, kemampuan (abilty) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu

ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in place, the man on the right job).

2. **Faktor Motivasi**, Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.2.4. Dimensi Kinerja

Menurut Edison dkk. (2016) Dimensi Kinerja terdiri dari:

- a. **Target** merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b. **Kualitas** adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
- c. **Waktu penyelesaian Penyelesaian yang tepat waktu** membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan

menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

- d. **Taat asas**, tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.3. Motivasi

2.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditunjukkan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Menurut Dhian Gering (2017) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu biasanya merupakan kebutuhan dan keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dari kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan dalam kebutuhan dan keinginan seseorang adalah karena proses mental yang terjadi pada orang tersebut. Proses mental adalah pembentukan persepsi orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya adalah

proses pembelajaran seseorang dari semua yang terlihat dan dialami oleh lingkungan sekitarnya. (Arif Yusuf Hamali, 2018)

Motivasi adalah kegiatan yang dihasilkan, menyalurkan dan menjaga perilaku manusia. Motivasi ini adalah topik penting bagi diri, karena menurut definisi diri harus bersama dan oleh orang lain. Hasibuan (2011) menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah pendorong yang menciptakan gairah kerja seseorang untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan efektif mengintegrasikan dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan bagi pegawai yang perlu dipenuhi sehingga pegawai dapat menyesuaikan lingkungan yang melekat di lingkungan mereka, sementara motivasi adalah syarat yang dapat mencapai tujuannya.

Luthanans (2006) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang dimulai dengan pertahanan fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan untuk tujuan atau insentif.

Menurut Hamzah (2011), motivasi adalah dorongan internal dan eksternal pada seseorang untuk memodifikasi perilaku, yang mencakup indikator antara lain keinginan untuk melakukan kegiatan, Adanya ekspektasi dan cita-cita, penghargaan dan harga diri, keberadaan lingkungan dan motivasi yang baik adalah kegiatan yang mengarah, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini adalah topik penting bagi pegawai, karena menurut definisi diri harus bersama dan oleh orang lain.

Dari definisi motivasi dalam pendapat di atas, penulis akan menyimpulkan bahwa motivasi sebagai sikap psikologis dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan perilaku atau menyalurkan perilaku dengan realisasi kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal karyawan (Sutrisno, 2009).

1) Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor Ekstern

Faktor-faktor ekstern itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

Menurut Siswanto (2011) Salah satu cara untuk mengukur motivasi kerja pegawai adalah dengan menggunakan: Teori Pengharapan. Teori Hope bermanfaat untuk mengukur sikap individu untuk mendiagnosis masalah motivasi. Jenis tindakan ini dapat membantu manajemen sumber daya manusia untuk memahami mengapa pegawai terdorong untuk bekerja atau tidak, apa kekuatan motivasi di berbagai kantor dan jarak berbagai perubahan

dapat efektif dalam motivasi kerja. Atas dasar penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi didorong dan kekuatan pada pegawai untuk melakukan tujuan tertentu. Pada dasarnya, motivasi dapat merangsang pegawai untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan mereka. (Jufrizen. 2018)

2.3.2. Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Menurut Irham Fahmi (2016) mengatakan bahwa indikator-indikator motivasi terdiri atas:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang sangat mendasar harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan ini mencakup sandang, pangan, papan. Contohnya, kebutuhan minum, makan, perumahan dan istirahat.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan fisiologis. Pada kebutuhan ini seorang individu juga membutuhkan terpenuhinya rasa keamanan. Contohnya, jaminan kesehatan, pensiun, asuransi, dan lain-lain.

3. Kebutuhan Sosial

Dalam kebutuhan ini juga mencakup perasaan seseorang contohnya termilikinya cinta, kasih sayang, dan keluarga yang bahagia. Kebutuhan ini menginginkan penghormatan atau pengakuan dari orang lain.

4. Kebutuhan Harga Diri

Dalam kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk dapat memperoleh harga diri, harga diri bergantung pada keinginan akan kompetensi, kekuatan, kebebasan, dan kemandirian. Pada tahap ini seseorang juga harus memiliki kemauan untuk memperlihatkan prestasi yang dimiliki.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Dalam tahap ini juga seseorang ingin terpenuhi dalam aktualisasi diri, adalah ingin juga menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya.

2.4. Disiplin

2.4.1. Pengertian Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Ada beberapa pendapat para ahli tentang pengertian disiplin kerja seperti menurut Rahayu Mahyanaila (2016) bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sedangkan menurut Darmawan (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan diri untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Mulyadi (2015) Disiplin adalah suatu sikap hormat dan

kesadaran seorang karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi/perusahaan.

Terdapat 4 (empat) perspektif dasar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai dan Sagala (2013) yaitu :

1. Disiplin retributif yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan indisipliner.
4. Perspektif utilitarian yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Tujuan Disiplin Kerja

Untuk mencapai tujuan manajemen dalam organisasi yang telah ditetapkan, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari anggota organisasi yang bersangkutan. Hasibuan (2013) menunjukkan bahwa disiplin yang baik adalah rasa tanggung jawab yang besar untuk tugas yang diberikan kepadanya. Karena ini akan mendorong semangat kerja dan mendorong pencapaian tujuan organisasi. Disiplin harus diterapkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Karena itu dapat dikatakan bahwa disiplin adalah kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah

ditentukan. Setiap pegawai diperlukan untuk melatih kepribadian diri sehingga selalu menunjukkan kinerja yang baik, perilaku dan model kehidupan yang baik. Disiplin disertai dengan kebijakan dan sanksi atau hukuman, sangat penting karena dapat memberikan dorongan untuk dapat mematuhi dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah. Akibatnya, fungsi disiplin kerja adalah konstitusi suatu sikap, perilaku dan tata kelola disiplin di lingkungan di mana seseorang berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur.

Disiplin kerja dapat menjadi manfaat besar, baik untuk kepentingan organisasi dan pegawai. Kunci keberhasilan masyarakat dalam kasus ini tidak dapat dipisahkan dari faktor manusia sebagai variabel yang memiliki pengaruh yang sangat penting dan menentukan kemajuan masyarakat. Menurut Hasibuan (2013), disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang dengan taat kepada semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mematuhi semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab mereka. Kesiapan adalah sikap, perilaku dan perilaku seseorang sesuai dengan peraturan Perusahaan, baik tertulis atau tidak. Berkenaan dengan disiplin, terutama untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS), ini diselenggarakan dengan undang-undang yang berlaku. Sebagaimana dicatat dalam Peraturan Pemerintah 2010 53 tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam peraturan ini, peraturan kewajiban, larangan, sanksi disipliner, petugas berwenang untuk menghukum, hukuman disiplin, keberatan terhadap sanksi disiplin dan pengumuman keputusan frasa disipliner.

2.4.2. Indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja Menurut Siswanto (dalam Sinambela. 2016)

Indikator Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

- a. Frekuensi kehadiran. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b. Tingkat Kewaspadaan. Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- c. Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- d. Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- e. Etika Kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama pegawai.

2.5 Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Tambahan Penghasilan Pegawai adalah tunjangan untuk ASN di lingkungan kerja/instansi sebagai bentuk motivasi untuk kinerja karyawan atau tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Sistem penggajian PNS yang diterapkan di Indonesia mengacu pada sistem gaji pokok yang sangat rendah dan tidak secara langsung menyesuaikan dinamika perubahan inflasi dan biaya hidup dari satu tahun ke tahun berikutnya. Kondisi ini berdampak pada kelemahan daya beli masyarakat, termasuk pegawai. Dengan sistem penggajian saat ini, mayoritas pegawai Indonesia akan kesulitan mendukung pemenuhan kebutuhan utama harian setiap bulan, bahkan dalam kelas kehidupan yang sederhana.

Sistem penggajian ini dianggap sebagai salah satu penyebab korupsi (korupsi sesuai dengan kebutuhan). Bentuk korupsi adalah untuk menyalahgunakan otoritas dengan menggunakan aturan hukum yang rendah untuk tujuan memenuhi kebutuhan hidup. Fakta bahwa gaji pegawai negeri tidak memadai mendukung sikap permisif masyarakat terhadap perilaku korup pegawai negeri sipil. Demikian pula, sikap toleransi pegawai terhadap lingkungan kerja yang korupsi semakin tersebar luas di seluruh Indonesia, serta pengembangan gaya hidup masyarakat yang semakin banyak dan lebih banyak. Kondisi ini menjadikan Indonesia salah satu negara yang korupsi di dunia sehingga solusinya segera dicari.

Kebijakan memberikan biaya kepada pegawai yang telah dilakukan hanya kepada pegawai yang terlibat dalam kegiatan proyek, di beberapa unit kerja teknis, sebenarnya menimbulkan ketidaksetujuan dan kemungkinan akan memantik kecemburuan antara pegawai negeri. Kondisi ini telah menyebabkan proses kerja bagi sebagian besar pegawai. Beberapa pemerintah telah melakukan upaya untuk menemukan solusi untuk mengatasi pendapatan

rendah pegawai negeri. Cara diterapkan terdiri dari kompensasi untuk manfaat dari pendapatan tambahan secara konsisten untuk semua pegawai.

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara di Lingkup pemerintah Kabupaten Maros dan diharapkan bisa meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai, maka Pemerintah Daerah memberikan tambahan penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara di Lingkup Pemerintah Kabupaten Maros yang diatur dalam PERBUP Maros Nomor 5 Tahun 2020 yang berdasarkan Pasal 58 ayat (1) dan ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, mengamanatkan Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Sipil Negara dengan memperhatikan kemampuan Keuangan Daerah dan memperoleh persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan Kepala Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara setelah mendapat persetujuan menteri; yang berdasarkan keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 061-5449 Tahun 2019 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah, mengamanatkan Pemerintah Daerah menetapkan pemberian tambahan penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah dengan Persetujuan Kepala Daerah setelah mendapat persetujuan tertulis Menteri.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan tambahan yang diberikan kepada PNS dan CPNS dikaitkan dengan penilaian kehadiran dan kinerja. (Rismawati Maruf. 2016. Jurnal Administrasi Publik UNSRAT)

Basic TPP adalah nilai rupiah yang diberikan untuk setiap kelas jabatan, yang dihitung berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang ASN. Target adalah jumlah beban kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan. (Perbup. Maros. 2020)

Adapun Penilaian Prestasi Kerja tersebut terdiri dari dua unsur yaitu SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan Perilaku Kerja dengan bobot penilaian masing-masing unsur SKP sebesar 60% dan Perilaku Kerja sebesar 40%. Hasil penilaian prestasi kerja ASN menjadi dasar pertimbangan, yaitu :

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP), merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang ASN dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Adapun unsur SKP yaitu: Kuantitas, Kualitas, Waktu, dan Biaya.

Penilaian capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) diukur dari aspek kuantitas di lakukan dengan membandingkan antara Realisasi Output (O) dengan Target Output (TO) dikalikan 100. Hasil dari penghitungan ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi realisasi output dari target output yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin baik atau sebaliknya semakin rendah realisasi output dari target output yang direncanakan, menunjukkan tingkat

prestasi kerja yang semakin buruk. Penghitungan capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berdasarkan aspek kuantitas, dengan rumus :

Penilaian capaian

$$\text{SKP (Aspek Kuan)} = \frac{\text{Realisasi Output (RO)}}{\text{Target Output (TO)}} \times 100$$

(<http://bkpsdmd.babelprov.go.id>)

2. Perilaku Kerja, merupakan setiap sikap, tingkah laku atau tindakan yang dilakukan oleh seseorang ASN yang seharusnya dilakukan atau tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Nilai perilaku kerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

- a. 91 - 100 : Sangat Baik
- b. 76 - 90 : Baik
- c. 61 - 75 : Cukup
- d. 51 - 60 : Kurang
- e. 50 ke bawah : Buruk

(<http://bkpsdmd.babelprov.go.id>)

TPP diberikan kepada seluruh ASN dan CASN di Lingkup Pemerintah Kabupaten Maros. TPP dibayarkan setiap bulan berdasarkan pada penilaian produktivitas kerja dan disiplin kerja. Penilaian produktivitas kerja dan disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Penilaian disiplin kerja sebesar 30% dari TPP yang diterima. Selama 1 bulan

b. Penilaian produktivitas kerja sebesar 70% dari besaran TTP yang diterima, berdasarkan:

1. Pelaksanaan tugas
2. Penilaian dari atasan secara berjenjang terhadap hasil pelaksanaan tugas pegawai yang dipimpinnya.
3. Capaian kinerja yang diukur berdasarkan target Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan/atau Perjanjian Kinerja (PK) yang diterbitkan sebelumnya.

Komponen perhitungan TPP dihitung berdasarkan :

1. Beban kerja;
2. Prestasi kerja;
3. Tempat bertugas;
4. Kondisi kerja;
5. Kelangkaan profesi; dan
6. Pertimbangan obyektif lainnya.

(Perbud. 2020)

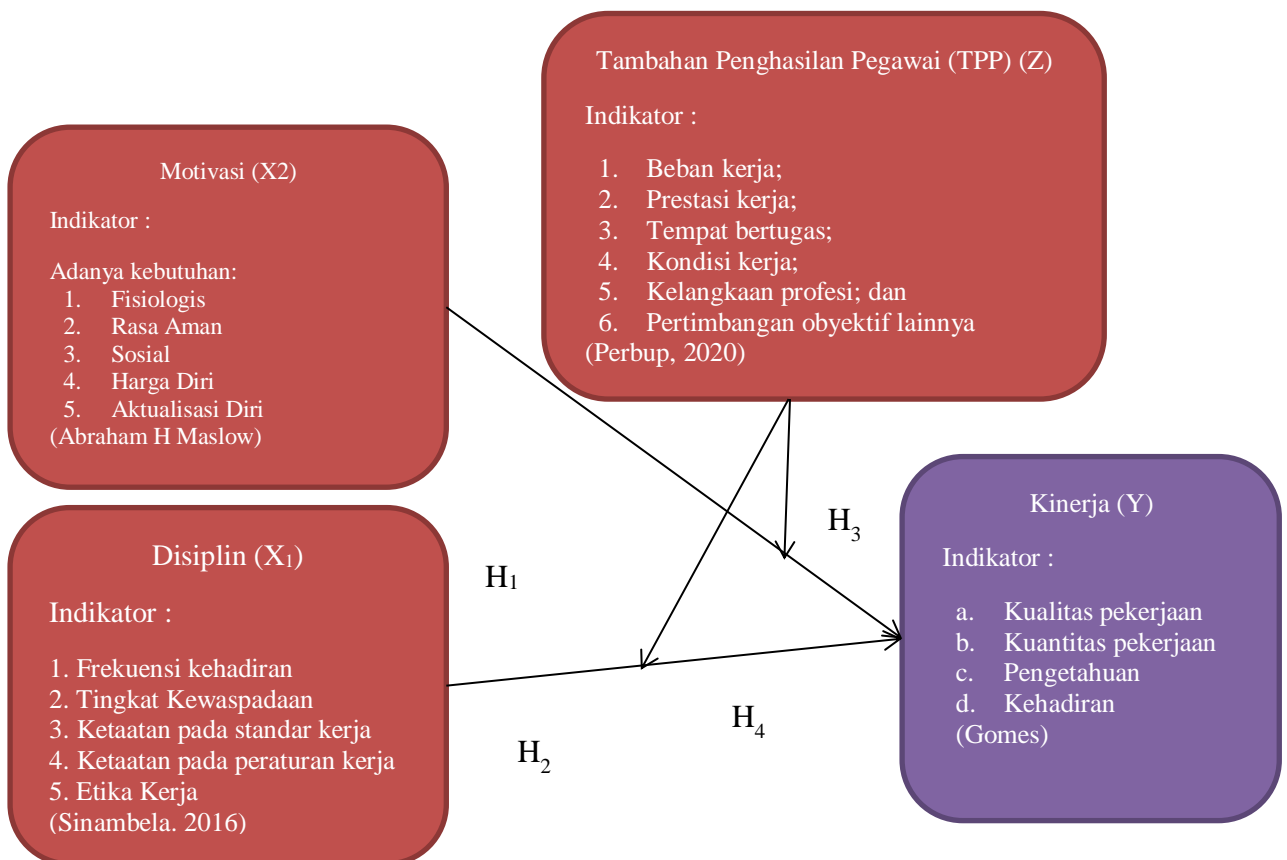
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori-teori tentang variabel motivasi dan disiplin kiranya ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Pengaruh Motivasi Dan Disiplin dengan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Sebagai Variabel Moderasi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros. Adapun Kerangka Konseptualnya sebagai berikut :

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian



Keterangan	X ₁	: Motivasi
	X ₂	: Disiplin
	Z	: Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)
	Y	: Kinerja
	<i>Moderating Effect 1</i>	: Motivasi yang dimoderasi TPP terhadap kinerja
	<i>Moderating Effect 2</i>	: Disiplin yang dimoderasi TPP terhadap Kinerja
	H ₁	: Pengaruh X ₁ terhadap Y
	H ₂	: Pengaruh X ₂ terhadap Y
	H ₃	: Pengaruh X ₁ yang dimoderasi Z terhadap Y
	H ₄	: Pengaruh X ₂ yang dimoderasi Z terhadap Y

3.2. Hipotesis Penelitian

1. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros.
2. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros.
3. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi dimoderasi oleh TPP terhadap Kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros.

4. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin dimoderasi oleh TPP terhadap Kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Jenis Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi (X ₁)	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. (Arif Yusuf Hamali, 2018)	Adanya kebutuhan: 1. Fisiologis 2. Rasa Aman 3. Sosial 4. Harga Diri 5. Aktualisasi Diri (Abraham H Maslow)	0 = tidak terpenuhi 1 = terpenuhi
Disiplin (X ₂)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Darmawan (2019)	1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat Kewaspadaan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika Kerja (Sinambela. 2016)	0 = tidak terpenuhi 1 = terpenuhi
Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan. 2016)	a. Kualitas pekerjaan b. Kuantitas pekerjaan c. Pengetahuan d. Kehadiran (Gomes. 2010)	0 = tidak terpenuhi 1 = terpenuhi

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (Z)	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan tambahan yang diberikan kepada PNS dan CPNS dikaitkan dengan penilaian kehadiran dan kinerja. (Rismawati Maruf, 2016)	1. Beban kerja; 2. Prestasi kerja; 3. Tempat bertugas; 4. Kondisi kerja; 5. Kelangkaan profesi; dan 6. Pertimbangan obyektif lainnya (Perbup Maros, 2020)	0 = tidak terpenuhi 1 = terpenuhi
--	--	---	---

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini yaitu menjelaskan hubungan dan pengaruh beberapa variabel, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory) yaitu menyoroti hubungan antara variabel Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dengan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Sebagai Variabel Moderasi Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data utamanya.

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros, Kompleks Kantor Bupati Maros dan waktu pelaksanaan penelitian selama 1 (satu) bulan yaitu bulan Desember 2020 sampai dengan Januari 2021.

4.3 Populasi dan Sampel

4.3.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros yang berjumlah 73 orang. Penentuan daerah penelitian dilakukan secara purposive (sengaja) dengan pertimbangan pengenalan peneliti dengan kondisi daerah penelitian.

4.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari kuantitas dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel pada penelitian ini 73 orang ASN. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar sampel representative.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah :

1. Observasi, yaitu kegiatan diamati langsung pada fenomena yang terkait dengan masalah yang diteliti, yang harus menjadi studi untuk mengatasi masalah yang disampaikan.
2. Wawancara (interview), yaitu melakukan wawancara langsung kepada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros.
3. Angket (kuesioner), yaitu mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan dan pernyataan yang disiapkan untuk setiap respondeng.
4. Dokumentasi, yaitu suatu usaha untuk memperoleh sejumlah data melalui pencatatan dari sejumlah dokumen (arsip) atau bukti-bukti tertulis yang ada hubungannya dengan masalah penelitian ini.

4.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini meliputi data primer pada penelitian ini meliputi data kuesioner pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros. Selain itu. Sedangkan data sekunder meliputi data yang diperoleh dari pada karya pakar yang terkait dengan motivasi, disiplin, TPP dan kinerja termasuk berbagai tulisan dari buku, jurnal, serta artikel.

4.6. Metode Analisis Data

Setelah data terkumpul yaitu data dari kuesioner yang dikembalikan dan diisi perlu dilakukan tahapan-tahapan analisis data meliputi :

1. *Editing*, yaitu meneliti tanggapan responden untuk menentukan apakah para responden telah konsisten dengan instruksi pengisian kuesioner dengan mencari dan memperbaiki satu jawaban.
2. Tabulasi, yaitu memberikan skor terhadap jawaban responden berdasarkan skala pengukuran yang ditentukan.
3. Pengolahan data sesuai dengan pendekatan penelitian
Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert dengan ukuran sebagai berikut :

1 = Sangat tidak setuju. 2 = Tidak setuju, 3 = Netral
4 = Setuju 5 = Sangat Setuju

Sebagai metode analisis data dalam penelitian digunakan statistik inferensi karena dapat menjelaskan atau menggambarkan berbagai karakteristik data, seperti beberapa rata-ratanya, seberapa jauh data-data bervariasi dan sebagainya. Data yang diperoleh untuk tiap indikator variabel dihitung rata-ratanya, dan nilai ini yang dihitung untuk diolah.

Untuk memecahkan masalah pokok sekaligus untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program Smart PLS.

Instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian harus memenuhi persyaratan. Persyaratan pokok dari kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, yaitu harus valid dan reliabel. Pada penelitian ini, instrumen yang diuji validitas dan reliabilitasnya adalah instrumen motivasi, disiplin, TPP dan kinerja.

Validitas Instrumen

Validitas instrumen merupakan ketepatan dan kesahihan alat ukur penelitian yang berarti validitas instrumen menunjukkan bahwa hasil dari suatu pengukuran harus menggambarkan aspek yang diukur. Uji validitas yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner adalah validitas konstruk. Dengan menggunakan SmartPLS, uji validitas dilakukan dengan menggunakan evaluasi *measurement (outer)*, yakni *convergent validity* besarnya *loading factor* untuk masing-masing > 0.50 terhadap variabel yang dituju. Selain itu, juga dilakukan uji validitas dengan *discriminant validity*, yakni melihat dan membandingkan antara *discriminant validity* dan *square root of average variance extracted (AVE)*. Jika nilai lebih tinggi daripada nilai kolerasi di antara konstruk, maka *discriminant validity* yang baik tercapai (apabila $AVE > 0,5$).

Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas berhubungan dengan akurasi instrumen dalam mengukur apa yang diukur, kecermatan hasil ukur, dan seberapa akurat seandainya dilakukan pengukuran ulang. Pendekatan yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas

instrumen dalam penelitian ini adalah pendekatan konsistensi internal (*internal consistency approach*) dengan teknik *Cronbach Alpha*. Bentuk konsistensi hanya berlaku untuk instrumen yang memiliki lebih dari satu item karena mengacu pada bagaimana homogenitas item atau seberapa baik mereka mengukur satu konstruk. Koefisien alpha adalah ukuran lain konsistensi internal. Adapun kriteria yang digunakan dalam uji reliabilitas instrumen berdasarkan kriteria Guilford (1956) dalam (Lestari dan Yudhanegara, 2015). Kriteria reliabilitas instrumen apabila nilai r minimal berada pada kategori tinggi (0.50).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

5.1.1. Lokasi

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros terletak di Kompleks Perkantoran Bupati Maros yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No. 1, Maros, Sulawesi Selatan. Dimana dinas ini yang berwenang mengelola tempat wisata di Kabupaten Maros. Lokasi dan obyek wisata di Kabupaten Maros cukup banyak tetapi objek wisata seperti UPTD Rekreasi Permandian Alam Bantimurung, Kolam Renang Bantimurung, dan Taman Pra Sejarah Leang-leang yang memiliki jumlah pengunjung yang paling banyak dan merupakan sumber kontribusi bagi PAD, selain tempat wisata Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros juga mengelola museum sejarah Kabupaten Maros.

5.1.2. Visi misi

Visi dan Misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros mengikut pada visi misi Pemerintah Daerah Kabupaten Maros yaitu, Visi : **Maros Lebih Sejahtera 2021**. Berdasarkan visi tersebut maka dalam rangka pencapaian Visi pembangunan Kabupaten Maros, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata berkontribusi terhadap:

Misi Pertama yaitu : Meningkatkan Perekonomian Daerah

Misi Kedua yaitu : Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik

5.1.3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros, terdiri dari:

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretaris Dinas, terdiri dari:
 - 1) Subbagian Keuangan;
 - 2) Subbagian Perencanaan dan Pelaporan;
 - 3) Subbagian Umum, Aset, dan Kepegawaian;
- c. Bidang Kebudayaan, terdiri dari:
 - 1) Seksi Cagar Budaya dan Museum Daerah;
 - 2) Seksi Sejarah dan Budaya Tradisional;
 - 3) Seksi Pelestarian Budaya dan Lembaga Adat;
- d. Bidang Kesenian, terdiri dari:
 - 1) Seksi Sarana dan Prasarana Kesenian;
 - 2) Seksi Pembinaan dan Pengembangan Kesenian;
 - 3) Seksi Pengembangan SDM dan Prestasi Kesenian;
- e. Bidang Pariwisata, terdiri dari:
 - 1) Seksi Pengembangan dan Destimasi Wisata;
 - 2) Seksi Pemasaran dan Promosi Pariwisata;
 - 3) Seksi Usaha Jasa Pariwisata;
- f. Bidang Ekonomi Kreatif, terdiri dari:
 - 1) Seksi Sarana dan Prasaran Ekonomi Kreatif;
 - 2) Seksi Pengembangan Ekonomi Kreatif;

- 3) Seksi SDM dan Kelembagaan Ekonomi Kreatif;
- g. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas
- h. Kelompok Jabatan Pelaksana
- i. Kelompok Jabatan Fungsional

5.1.4. Tugas Pokok, Fungsi dan Jabatan

Tugas Pokok dan Fungsi pada Instansi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros diatur dalam Peraturan Bupati Maros Nomor : 83 Tahun 2016, dimana berbunyi:

- 1. Kepala Dinas**, mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang kebudayaan dan pariwisata yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

Untuk melaksanakan tugas, Kepala Dinas mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang kebudayaan dan pariwisata;
- b. pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang kebudayaan dan pariwisata;
- c. pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang kebudayaan dan pariwisata;
- d. pelaksanaan administrasi Dinas urusan pemerintahan bidang kebudayaan dan pariwisata; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. **Sekretariat Dinas**, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan koordinasi, pembinaan administrasi dan teknis operasional serta memberikan pelayanan teknis dan administrasi urusan keuangan, perencanaan dan pelaporan, asset dan kepegawaian dalam lingkungan Dinas.

Untuk melaksanakan tugas, Sekretaris mempunyai fungsi:

- a. pengoordinasian pelaksanaan program kegiatan yang meliputi administrasi umum, asset dan kepegawaian, keuangan serta perencanaan dan pelaporan;
- b. pengelolaan ketatausahaan yang meliputi administrasi umum, asset dan kepegawaian, keuangan serta perencanaan dan pelaporan;
- c. pelaksanaan pemantauan dan evaluasi terhadap kegiatan yang meliputi administrasi umum, asset dan kepegawaian, keuangan serta perencanaan dan pelaporan;
- d. pelaksanaan pembinaan, pengoordinasian program kegiatan seluruh unsur organisasi Dinas; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait dengan tugas dan fungsinya.

Adapun Subbagian pada Sekretaris Dinas, sebagai berikut:

- 1) **Subbagian Keuangan**, mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam pelaksanaan ketatausahaan keuangan.
- 2) **Subbagian Perencanaan dan Pelaporan**, mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam pelaksanaan ketatausahaan yang meliputi perencanaan dan pelaporan.

3) **Subbagian Umum**, Asset dan Kepegawaian, mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam pelaksanaan ketatausahaan yang meliputi administrasi umum, Asset dan kepegawaian.

3. **Bidang Kebudayaan**, mempunyai tugas melaksanakan usaha perlindungan, pengembangan dan pemanfaatan cagar budaya dan permuseuman, sejarah dan budaya tradisional dan pelestarian budaya dan pembinaan lembaga adat.

Untuk melaksanakan tugas Kepala Bidang Kebudayaan mempunyai fungsi:

- a. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, di Bidang Kebudayaan;
- b. pengelolaan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di Bidang Kebudayaan;
- c. pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang cagar budaya dan museum daerah, sejarah dan budaya tradisional, serta pelestarian budaya dan lembaga adat;
- d. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait dengan tugas dan fungsinya.

Adapun Seksi-seksi pada Bidang Kebudayaan, sebagai berikut:

- 1) **Seksi Cagar Budaya dan Museum Daerah**, mempunyai tugas membantu Kepala Bidang dalam menyusun pedoman teknis, pelaksanaan, pemantauan dan pengawasan pengelolaan cagar budaya dan permuseuman.

2) **Seksi Sejarah dan Budaya Tradisional**, mempunyai tugas membantu Kepala Bidang dalam melakukan pendataan, inventarisasi, mengkaji dan mendokumentasikan sejarah dan budaya tradisional.

3) **Seksi Pelestarian Budaya dan Lembaga Adat**, mempunyai tugas membantu Kepala Bidang melakukan pendataan, inventarisasi, mengkaji dan mendokumentasikan pelestarian budaya dan pembinaan lembaga adat.

4. Bidang Kesenian, mempunyai tugas melaksanakan usaha perlindungan, pengembangan dan pemanfaatan kesenian tradisional dan seni kreasi.

Untuk melaksanakan tugas Kepala Bidang Kesenian mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan kebijakan terhadap norma, standar, prosedur dan kriteria Bidang Kesenian; dan
- b. pelaksanaan fungsi yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai tugas dan fungsinya.

Adapun Seksi-seksi pada Bidang Kesenian, sebagai berikut:

1) **Seksi Sarana dan Prasarana Kesenian**, mempunyai tugas membantu Kepala Bidang menyiapkan bahan dan melakukan pengelolaan sarana dan prasarana kesenian.

2) **Seksi Pembinaan dan Pengembangan Kesenian**, mempunyai tugas membantu Kepala Bidang menyiapkan bahan dan melakukan pembinaan dan pengembangan kesenian.

3) **Seksi Pengembangan SDM dan Prestasi Kesenian**, mempunyai tugas membantu Kepala Bidang menyiapkan bahan dan melakukan pembinaan dan pengembangan SDM dan prestasi kesenian.

5. **Bidang Pariwisata**, mempunyai tugas melaksanakan usaha pengembangandestinas, pemasaran dan promosi serta usaha jasa pariwisata.

Untuk melaksanakan tugas Kepala Bidang Pariwisata mempunyai fungsi:

- a. pelaksanaan pembinaan, pengembangan penyediaan fasilitas pelayanan destinasi pariwisata dan pemasaran, promosi serta usaha jasa pariwisata;
- b. pelaksanaan standarisasi, norma, prosedur dan pengembangan destinasi dan pemasaran promosi serta usaha jasa pariwisata;
- c. pelaksanaan pembinaan pembangunan dan pengembangan destinasi wisata alam, buatan dan budaya;
- d. pelaksanaan standarisasi, norma, prosedur dan kriteria tata kelola destinasi pariwisata dan pemasaran, promosi serta usaha jasa pariwisata;
- e. pelaksanaan pembinaan dan pengembangan daya tarik wisata dan promosi;
- f. pelaksanaan standarisasi, norma, prosedur dan kriteria pembinaan industri pariwisata; dan
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai bidang tugasnya.

Adapun Seksi-seksi pada Bidang Pariwisata, sebagai berikut:

- 1) **Seksi Pengembangan Destinasi Pariwisata**, mempunyai tugas membantu Kepala Bidang dalam melakukan dalam menyelenggarakan pelaksanaan pembinaan, penyediaan fasilitas pelayanan di bidang pengembangan destinasi pariwisata.
 - 2) **Seksi Pemasaran dan Promosi Pariwisata**, mempunyai tugas membantu Kepala Bidang menyiapkan bahan dan melakukan promosi kepariwisataan baik didalam maupun di luar negeri serta melakukan kerjasama pengembangan kepariwisataan.
 - 3) **Seksi Usaha Jasa Pariwisata**, mempunyai tugas membantu Kepala Bidang menyiapkan bahan dan melakukan pendaftaran, pembinaan, pengelolaan, monitoring dan evaluasi usaha jasa pariwisata.
- 6. Bidang Ekonomi Kreatif**, mempunyai tugas melaksanakan pengembangan dan pembinaan Ekonomi Kreatif.

Untuk melaksanakan tugas Kepala Bidang Ekonomi Kreatif mempunyai fungsi:

- a. pelaksanaan kerjasama dalam pengelolaan sarana dan prasarana ekonomi kreatif;
- b. pengoordinasian pemanfaatansarana dan prasarana ekonomi kreatif; dan
- c. pelaksanaan fungsi yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai tugas dan fungsinya;

Adapun Seksi-seksi pada Bidang Ekonomi Kreatif, sebagai berikut:

- 1) **Seksi Sarana dan Prasarana Ekonomi Kreatif**, mempunyai tugas membantu Kepala Bidang melakukan pengumpulan, penyediaan dan pengelolaan sarana dan prasarana Ekonomi Kreatif.
- 2) **Seksi Pengembangan Ekonomi Kreatif**, mempunyai tugas membantu Kepala Bidang menyiapkan bahan dan melakukan pembinaan ekonomi kreatif berbasis seni budaya, media, design dan iptek.
- 3) **Seksi SDM dan Kelembagaan Ekonomi Kreatif**, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas menyiapkan bahan dan melakukan pembinaan SDM dan Kelembagaan ekonomi kreatif.

7. Jabatan

- (1) Kepala Dinas merupakan jabatan eselon II.b atau jabatan pimpinan tinggi pratama.
- (2) Sekretaris Dinas merupakan jabatan eselon III.a atau jabatan administrator.
- (3) Kepala Bidang merupakan jabatan eselon III.b atau jabatan administrator.
- (4) Kepala Subbagian pada Sekretariat Dinas, Kepala Seksi pada Bidang Dinas merupakan jabatan eselon IV.a atau jabatan pengawas.

5.1.5. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

TPP di atur pada Peraturan Bupati Maros No. 5 Tahun 2019 bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Pemerintah Kabupaten Maros, maka Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Pemerintah Kabupaten Maros

Adapun Pemberian TPP menggunakan prinsip sebagai berikut:

- a. kepastian hukum dimaksudkan pemberian TPP mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan;
- b. akuntabel dimaksudkan TPP dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. proporsionalitas dimaksudkan pemberian TPP mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pegawai;
- d. efektif dan efisien dimaksudkan pemberian TPP sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan;
- e. keadilan dan kesetaraan dimaksudkan pemberian TPP harus mencerminkan raea keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai PNS;
- f. kesejahteraan dimaksudkan pemberian TPP diarahkan untuk menjamin kesejahteraan PNS; dan
- g. optimalisasi dimaksudkan pemberiari TPP sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

5.1.5.1. Penilaian Dan Kriteria Pemberian TPP

TPP diberikan kepada seluruh PNS dan CPNS di Lingkup Pemerintah Kabupaten Maros. TPP dibayarkan setiap bulan berdasarkan pada penilaian produktivitas kerja dan disiplin kerja.

Penilaian Produktivitas Kerja dan Disiplin Kerja ditetapkan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. penilaian disiplin kerja sebesar 30% dari TPP yang diterima; dan
- b. penilaian produktivitas kerja sebesar 70% dari besaran TPP yang diterima.

Penilaian Disiplin Kerja sebesar 30% berdasarkan tingkat kehadiran selama satu bulan. Penilaian Produktivitas Kerja sebesar 70% dilakukan berdasarkan:

- a. pelaksanaan tugas;
- b. penilaian dari atasan secara berjenjang terhadap hasil pelaksanaan tugas pegawai yang dipimpinnya; dan/atau Capaian kinerja yang diukur berdasarkan target Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan/atau Perjanjian Kinerja (PK) yang diterbitkan sebelumnya.

(1) PNS yang menerima TPP hanya berdasarkan penilaian disiplin kerja, yaitu:

- a. kelompok kerja dan pejabat pengadaan pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa;
- b. PNS yang menjalankan fungsi pengawasan berdasarkan tugas pengawasan pada Inspektorat Daerah;
- c. PNS yang melaksanakan pengelolaan pajak daerah dan retribusi daerah yang menerima insentif daerah pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah;
- d. PNS yang bekerja pada urusan pemerintah wajib pekerjaan umum dan penataan ruang yang menerima honorarium perencanaan dan/atau pengawasan; dan

- e. tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah yang tidak menerima tunjangan profesi.
- (2) Penilaian produktivitas kerja untuk PNS diatas diatur tersendiri dalam Peraturan Bupati.
- (3) PNS pada Inspektorat Daerah diberikan TPP dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. Pejabat Eeelon II, Eeelon III, dan Pejabat Fungsional mendapatkan TPP eebeear 30% ditambah Produktivitas kerja.
 - b. Pejabat Eselon IV dan pejabat pelaksana mendapatkan TPP 100% berdasarkan tingkat disiplin kerja dan produktivitas kerja.
- (4) CPNS diberikan TPP sebesar 80% dari disiplin kerja.
- (5) TPP diberikan kepada seluruh PNS di Lingkup Pemerintah Kabupaten, kecuali:
- f. PNS yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;
 - g. PNS yang diperbantukan/ dipekerjakan/ dititipkan pada Instansi lain/Instansi vertikal di luar lingkup Pemerintah Daerah;
 - h. PNS yang dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun;
 - i. PNS deng status titipan dalam lingkup Pemerintah Daerah;
 - j. PNS yang melaksanakan tugas belajar;
 - k. PNS sebagai lembaga pendidik dan kependidikan yang menerima tunjangan profesi;
 - l. PNS pada unit kerja berstatus Badan Layanan Umum Daerah dan/atau yang telah menerapkan remunerasi;

- m. PNS sebagai tenaga kesehatan pada Rumah Sakit dan puskesmas;
- n. PNS yang lalai/tidak melakukan pembayaran Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi Keuangan dan Barang Daerah paling sedikit 2 (dua) bulan berturut-turut;
- o. PNS yang belum menyelesaikan kewajiban untuk penyerahan barang milik daerah; dan
- p. Pejabat wajib LHKPN yang sampai batas yang ditentukan melaporkan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggaraan Negara Tahun sebelumnya.
- q. Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah sebanyak 20 (dua puluh) hari kerja atau lebih dalam 1 (satu) bulan.

(6) PNS mutasi masuk ke Pemerintah Daerah diberikan TPP setelah TPP PNS yang bersangkutan dianggarkan oleh Pemerintah Daerah pada penyusunan APBD berikutnya.

5.1.5.2. Pola Perhitungan Pemberian TPP

1. Komponen Perhitungan

- (1) Komponen perhitungan TPP dihitung berdasarkan:
- a. Beban kerja;
 - b. Prestasi kerja;
 - c. Tempat bertugas;
 - d. Kondisi kerja;
 - e. Kelangkaan profesi; dan
 - f. Pertimbangan obyektif lainnya.

(2) TPP berdasarkan beban kerja diberikan kepada PNS yang dalam melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal atau batas normal, minimal 112,5 jam perbulan (seratus dua belas koma lima jam perbulan).

(3) TPP berdasarkan prestasi kerja yang diberikan kepada PNS yang memiliki prestasi kerja sesuai bidang keahliannya dan diakui oleh pimpinan di atasnya.

TPP berdasarkan beban kerja dan prestasi kerja dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{ATPPBKPK Kabupaten} = ((40\% \times B \text{ TPP Kab}) + 60\% \text{ TPP Kab})$$

Keterangan :

ATPPBKPK Kabupaten = Alokasi TPP berdasarkan Beban Kerja dan
Prestasi Kerja

B TPP Kab = Basic TPP Kab

(4) TPP berdasarkan tempat bertugas yaitu penilaian kerja atas kinerja perseorangan yang melaksanakan tugas pada daerah-daerah terpencil, dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\text{ATPPBKPK Kabupaten} = (10\% \times B \text{ TPP Kab}) \times I \text{ TPP Kab}$$

Keterangan :

ATPPBKPK Kabupaten = Alokasi TPP berdasarkan Beban Kerja dan
Prestasi Kerja

B TPP Kab = Basic TPP Kab

I TPP Kab = Indeks TPP tempat bertugas Kabupaten

(5) TPP berdasarkan kondisi kerja yaitu penilaian kerja atas kinerja perseorangan yang memiliki resiko tinggiterhadap kondisi tempat kerja selai yang

disebutkan, dihitung dengan menggunakan rumas sebagai berikut:

$$\text{ATPPBKPK Kabupaten} = (10\% \times \text{B TPP Kab})$$

Keterangan :

ATPPBKPK Kabupaten = Alokasi TPP berdasarkan Kondisi Kerja
Kabupaten

B TPP Kab = Basic TPP Kab

- (6) TPP berdasarkan kelangkaan profesi yaitu penilaian kerja atas kinerja seseorang yang melaksanakan tugas karena kelangkaan profesi guna pemberian pelayanan dasar, dihitung dengan menggunakan rumas sebagai berikut:

$$\text{ATPPBKPK Kabupaten} = (10\% \times \text{B TPP Kab})$$

Keterangan :

ATPPBKPK Kabupaten = Alokasi TPP berdasarkan Kelangkaan
Profesi Kabupaten

B TPP Kab = Basic TPP Kab

- (7) TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya:

- a. Perangkat Daerah yang menghasilkan pajak daerah dan retribusi daerah yang berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan diberikan insentif pajak daerah dan retribusi daerah dengan besaran yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati;
- b. Pejabat struktural, pejabat fungsional tertentu dan pejabat fungsional umum bagi instansi yang melaksanakan fungsi pengawasan (aparatur pengawas internal pemerintah);

- c. PNS yang bekerja pada urusan pemerintahan wajib pekerjaan umum dan penataan ruang;
- d. Kelompok kerja dan pejabat pengadaan barang dan jasa pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa;
- e. Bendahara Umum Daerah dan Pembantu Bendahara Umum Daerah; dan
- f. Pejabat penatausahaan Keuangan dan Pembantu Pejabat Penatausahaan Keuangan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah.

Parameter Penetapa Besaran TPP

(1) Penetapan besaran TPP didasarkan pada parameter:

- a. Kelas Jabatan;
- b. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah;
- c. Indeks Kemahalan Konstruksi; dan
- d. Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah

(2) Penetapan besaran TPP menggunakan rumus:

(Besaran Tunjangan Kinerja BPK per kelas jabatan sesuai ketentuan Perundangan-Undangn) x (Indeks kemahalan konstruksi) x (Indeks penyelenggaraan Pemerintah Daerah)

(3) Besaran TPP per kelas jabatan dengan mempertimbangkan kriteria disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah dan ditetapkan dengan Keputusan Bupati setiap bulannya.

3. Mekanisme Penilaian Kerja

(1) Mekanisme penilaian disiplin kerja dilakukan melalui aplikasi e-Absensi, dengan prosedur sebagai berikut:

- a. PNS melaksanakan identifikasi sidik jari/iris mata melalui *finger print* setiap hari sesuai waktu yang ditetapkan;
- b. Penetapan jumlah jam kerja ditetapkan sebagai berikut:
 1. hari Senin s.d Kamis selama 8 jam 15 menit (495 menit); dan
 2. hari kerja Jumat selama 4 jam 30 menit (270 menit)
- c. Waktu pelaksanaan identifikasi sidik jari/iris mata melalui *finger print* sebagaimana dimaksud pada huruf b angka 1 dan angka 2 yaitu:
 1. hari Senin s.d Kamis
 - Presensi I : 07.00 – 08.00 WITA (tepat waktu)
08.01 – 11.29 WITA (terlambat)
 - Presensi II : 11.30 – 13.00 WITA (ISHOMA)
 - Persensi III : 13.01 – 14.00 WITA (tepat waktu)
14.01 – 15.59 WITA (tidak terbaca)
 - Presensi IV : 16.00 – 17.30 WITA (pulang)
17.31 – 24.00 WITA (tidak terbaca)
 2. hari kerja Jumat
 - Presensi I : 07.00 – 07.30 WITA (tepat waktu)
07.31 – 10.00 WITA (terlambat)
10.01 – 10.29 WITA (tidak terbaca)
 - Presensi II : 11.30 – 14.00 WITA (pulang)
14.00 – Senin 06.59 WITA (tidak terbaca)

- (2) Rekam kehadiran secara manual dilakukan dengan objektif jika:
- a. Perangkat dan sistem rekam kehadiran elektronik mengalami kerusakantidak berfungsi;
 - b. PNS belum terdaftar dalam sistem rekam kehadiran secara elektronik;
 - c. Terjadi keadaan *force majeure* berupa bencana alam dan/atau kerusakan yang mengakibatkan sistem rekam kehadiran secara elektronik tidak dimungkinkan untuk dilakukan; dan/atau
 - d. Lokasi kerja tidak tersedia sistem rekam kehadiran secara elektronik.
- (3) Setiap PNS yang mendapatkan penugasan diluar satuan organisasi wajib hadir dan melaksanakan tugas pada tempat sesuai penugasan dan harus dibuktikan dengan surat tugas yang di tandatangani oleh atasan langsung atau pimpinan Perangkat Daerah yang bersangkutan.

5.1.5.3. TPP PNS Tambahan

- (1) Pejabat atasan langsung atau atasan tidak langsung yang merangkap sebagai Plt. Atau Plh. menerima TPP PNS Tambahan, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP PNS dalam jabatan sebagai Plt. Atau Plh. pada jabatan yang dirangkapnya.
- (2) Pejabat yang setingkat yang merangkap Plt. Atau Plh. Jabatan lain menerima TPP PNS yang lebih tinggi, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP PNS yang lebih rendah dari pada jabatan definitif atau Jabatan yang dirangkapnya.
- (3) Pejabat satu tingkat dibawah pejabat definitif yang berhalangan tetap atau berhalangan sementara yang merangkap sebagai Plt. Atau Plh. hanya menerima TPP PNS pada Jabatan PNS yang tertinggi.

- (4) Jabatan pelaksana yang ditugaskan sebagai Plt. atau Plh. hanya menerima TPP PNS pada jabatan Plt. atau Plh. yang diemban.
- (5) TPP PNS Tambahan sebesar 20% dihitung dari total keseluruhan maksimal TPP pada jabatan yang dimaksud.
- (6) TPP PNS Tambahan bagi PNS yang merangkap sebagai Plt. atau Plh. dibayarkan terhitung mulai tanggal menjabat sebagai Plt. atau Plh.
- (7) Plt. atau Plh. diberikan TPP PNS Tambahan, yang menjabat dalam jangka waktu paling singkat 1 (satu) bulan bulan kalender.
- (8) Dalam hal keadaan mendesak dan penting, atasan langsung dapat menugaskan PNS secara lisan atau tertulis untuk melaksanakan tugas yang dapat melebihi ketentuan hari dan jam kerja. Atasan langsung PNS yang ditugaskan harus segera menerbitkan surat perintah tugas.

5.1.5.4. Pengurangan Pemberian TPP

- (1) Pengurangan Pemberian TPP dikenai bagi PNS yang:

- a. tanpa alasan yang sah

1. tidak masuk kerja, sebesar 3% (tiga persen) untuk setiap 1 (satu) hari kerja;
2. terlambat masuk kerja pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan TPP sebagai berikut:
 - a) TL1 = 1 menit s.d. <31 menit pengurangan 0,5%
 - b) TL2 = 31 menit s.d. <61 menit pengurangan 1%
 - c) TL3 = 61 menit s.d. <91 menit pengurangan 1,25%

d) TL4 = >91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir masuk
kerja pengurangan 1,5%

3. pulang sebelum waktunya pada bulan berjalan, diberikan
pengurangan TPP sebagai berikut:

pengurangan TPP sebagai berikut:

a) PSW1 = 1 menit s.d. <31 menit pengurangan 0,5%

b) PSW2 = 31 menit s.d. <61 menit pengurangan 1%

c) PSW3 = 61 menit s.d. <91 menit pengurangan 1,25%

d) PSW4 = >91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir masuk
kerja pengurangan 1,55%

b. dikenai pemberhentian untuk sementara atau dinonaktifkan, dengan
ketentuan:

1. bagi PNS diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan karena
terkena/terlibat kasus hukum dan/atau sedang menjalani masa
penahanan oleh pihak berwajib, dikenai pengurangan TPP
berdasarkan beban kerja sebesar 100% (seratus persen) terhitung
sejak ditetapkan keputusan pemberhentian sementara; dan
2. jika berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai
kekuatan hukum tetap, PNS dinyatakan tidak bersalah, pemberian
TPP berdasarkan beban kerja bagi PNS tersebut dibayarkan kembali
pada bulan berikutnya.

- (2) Pengurangan pemberian TPP berdasarkan disiplin kerja tidak diberlakukan jika memiliki alasan yang sah dan memenuhi prosedural sesuai ketentuan dalam Peraturan Bupati.
- (3) Alasan yang sah berupa:
 - a. alasan karena sakit dibuktikan dengan surat keterangan sakit dari dokter yang memiliki surat izin praktek sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. alasan karena cuti dibuktikan dengan surat keterangan cuti sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Cuti terdiri atas (a) cuti sakit, selama 6 (enam) bulan atau secara berkepanjangan yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter ahli diberikan TPP sebesar 1 (satu) bulan sejak mulai cuti sakit. Maka TPP dibayarkan selama 1 (satu) bulan sejak mulai cuti sakit. PNS yang mengambil (b) cuti tahunan, (c) cuti bersalin, (d) cuti alasan penting, (e) cuti besar dan (f) cuti di luar tanggungan Negara, maka TPP tidak dibayarkan.
 - c. alasan lain yang dituliskan dalam surat permohonan izin/pemberitahuan yang disetujui oleh atasan langsung
- (4) Surat keterangan sakit dari dokter harus disampaikan kepada pejabat atau yang menangani rekam kehadiran paling lama 3 (tiga) hari kerja.
- (5) PNS yang tidak berada ditempat tugas tanpa alasan sah/tanpa izin. Maka atasan langsung mengeluarkan surat keterangan perihal ketidakhadiran PNS yang bersangkutan.

Adapun sanksi sanksi hukuman berupa;

- a. hukuman disiplin ringan, tidak mendapat TPP I (satu) kali pada bulan berikutnya sejak ditetapkan surat keputusan hukumannya;
- b. hukuman disiplin sedang, tidak mendapat TPP 2 (dua) kali pada bulan berikutnya sejak ditetapkan surat keputusan hukumannya; dan
- c. hukuman disiplin berat, tidak mendapat TPP 3 (tiga kali pada bulan berikutnya).

5.1.5.5. Penganggaran

TPP dianggarkan pada APBD sebagai belanja tidak langsung pada DPA/ DPA Perubahan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah. Kekurangan Alokasi Pemberian TPP dapat dianggarkan pada Perubahan APBD Tahun berkenaan dan/atau APBD tahun berikutnya.

PEMBAYARAN PEMBERIAN TPP

TPP dibayarkan setiap bulan berikutnya paling lambat tanggal 15 (lima belas). Jika terjadi perubahan jenjang jabatan bagi pejabat struktural penyesuaian pemberian TPP dibayarkan pada bulan berikutnya terhitung sejak tanggal serah terima jabatan.

5.1.5.6. Monitoring dan Evaluasi

Dalam rangka efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pemberian TPP kepada PNS maka dibentuk Tim Monitoring dan Evaluasi yang terdiri dari:

- a. Unsur BKPSDM;
- b. Unsur Inspektorat;
- c. Unsur Diskominfo;

- d. Unsur Bagian Organisasi Setda; dan
- e. Unsur lain yang terkait.

Evaluasi pembayaran TPP dilaksanakan setiap 2 bulan pada tahun berjalan oleh tim Monitoring dan Evaluasi TPP, evaluasi oleh tim monitoring sekurang-kurangnya meliputi:

- a. adanya ketentuan peraturan Perundang-Undangan;
- b. ketersediaan anggaran;
- c. sistem teknologi informasi;
- d. besaran nilai setiap golongan dan jabatan;
- e. mekanisme pembayaran; dan/atau
- f. pelaksanaan pembayaran.

5.1.5.7. Mekanisme Pembayaran

Pembayaran TPP dilaksanakan dengan mekanisme Tim Monitoring dan Evaluasi melakukan review terhadap validasi hasil dari produktivitas kerja dan disiplin kerja lalu hasil review dituangkan dalam bentuk rincian nilai TPP ditandatangani Ketua Tim Monitoring dan Evaluasi, BUD melakukan transfer anggaran ke rekening masing-masing PNS berdasarkan Surat Keputusan Bupati.

5.1.5.8. Sanksi

Sanksi diberikan kepada PNS yang memberikan data atau menginput data yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya yaitu dapat berupa penurunan kelas jabatan, pemotongan jumlah TPP dan/atau pengembalian dana TPP kekas Umum Daerah berdasarkan penetapan nilai dari Tim Monitoring dan Evaluasi melalui Inspektorat.

5.2. Karakteristik Responden

Jumlah pegawai atau sumber daya manusia yang bertugas pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros yang dijadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 73 orang.

Berikut karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan responden bekerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin bukan merupakan indikator untuk menentukan kemampuan pegawai tetapi dapat menjadi salah satu tolak ukur kemauan dan motivasi kinerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Hal-hal dapat terjadi adalah kemauan dan motivasi pegawai laki-laki yang bekerja lebih tinggi daripada wanita.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap semua responden diperoleh responden laki-laki sebanyak 42 (57,53%) orang dan perempuan sebanyak 31 (42,46%) orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.1.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	42 Orang	57,53
2	Perempuan	31 Orang	42,46
Jumlah		73 Orang	100

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2021

Berdasarkan Tabel 5.1. diatas menunjukkan bahwa dari 73 responden dalam penelitian ini responden laki-laki sebanyak 42 (57,53%) orang dan

perempuan sebanyak 31 (42,46%) orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki dalam penelitian ini lebih dominan. Komposisi yang diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena responden laki-laki lebih leluasa memusatkan perhatian pada pelaksanaan tugas-tugas kepegawaian tanpa harus memikirkan kegiatan rumah tangga. Dan juga laki-laki memiliki beban tanggungjawab dalam ekonomi keluarga sehingga harus bisa termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja.

2. Usia

Produktivitas pegawai di suatu badan dapat dilihat dari faktor usia. Dengan tingkat usia produktif, itu akan mempengaruhi kinerja pegawai yang tentu saja dapat mempengaruhi kualitas layanan yang disediakan. Berikut tabel data usia responden:

Tabel 5.2.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	21-30	1	1,36
2	31-40	17	23,28
3	41-50	30	41,1
4	51-58	25	34,24
Jumlah		73 Orang	100

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2021

Dari tabel 4.2. diatas menunjukkan bahwa dari 73 responden, usia 21-30 tahun sebanyak 1 orang (1,36%), usia 31-40 tahun sebanyak 17 orang (23,28%), usia 41-50 tahun sebanyak 30 orang (41,1%), dan usia 51-58 tahun sebanyak 25

orang (34,24%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi usia responden terkonsentrasi pada usia antara 41-50 tahun. Faktor usia yang dijelaskan di atas adalah salah satu identitas yang dapat menjadi indeks untuk menentukan kapasitas dan semangat fisik seseorang. Semakin tinggi usia seseorang, tingkat kedewasaan tinggi untuk dipikirkan dalam proses pencapaian tujuan untuk mencapai, mencapai prestasi dan meningkatkan kinerja mereka. Dan juga dalam kinerja Usia 21-40 tahun adalah usia dimana saat melakukan suatu kegiatan akan merasa kurang puas dengan kinerjanya, sedangkan usia 41-58 tahun akan lebih cepat merasa puas kinerjanya sendiri.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat kapasitas dapat dipengaruhi oleh pendidikan formal yang diperoleh. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai dianggap lebih tinggi daripada kemampuannya untuk merencanakan, mengimplementasikan dan melakukan evaluasi program kerja yang bertanggung jawab untuk itu, sehingga dapat diindikasikan bahwa pendidikan formal adalah indikator yang dapat mengukur motivasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros untuk meningkatkan kinerjanya dalam melakukan tugas. Karena alasan ini, perlu untuk memperhitungkan penempatan pegawai yang perlu disesuaikan dengan tingkat pendidikan pegawai sehingga mereka dapat melakukan tugas dengan baik. Berikut adalah tabel data tingkat pendidikan responden:

Tabel 5.3.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	S2	6	8,21
2	D4/S1	33	45,2
3	D3	2	2,73
4	SMA	29	39,7
5	SMP	3	4,11
Jumlah		73 Orang	100

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2021

Pada Tabel 4.3. diatas, tentang data Tingkat Pendidikan responden pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros menunjukkan bahwa pegawai lulusan S2 berjumlah 5 orang (6,84%), pegawai lulusan D4/S1 berjumlah 33 orang (45,2%), pegawai lulusan D3 berjumlah 2 orang (2,73%), pegawai lulusan SMA berjumlah 30 orang (41,1%), dan pegawai lulusan SMP berjumlah 3 orang (4,11%). Dengan demikian presentase responden terbesar pada tingkat pendidikan Strata Satu pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros memberikan gambaran bahwa dalam proses rekrutmen pegawai dalam lingkup Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kab. Maros sangat mendukung kinerja pegawai.

Selain itu, para pegawai berpendidikan S2 yang merupakan aset yang sangat baik untuk memandu pegawai lain untuk meningkatkan persaingan dan motivasi sebagai forum untuk meningkatkan kinerja dengan menerapkan otonomi daerah, pengembangan di daerah. Khususnya menyediakan layanan kepada

publik. Kompetisi pegawai membutuhkan profesionalisme kerja yang lebih tinggi dan keahlian yang memadai.

Tentu saja, pegawai didukung oleh tingkat pendidikan yang telah diperolehnya atau dengan kata lain, dana pelatihan bahwa karyawan dapat memengaruhi kompetensi dan kapasitas dalam realisasi tugas-tugas utama yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan data pendidikan formal pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kab. Maros sekarang ini sangat mendukung kompetensi dan motivasi kerja pegawai menuju peningkatan kinerja pegawai dan termasuk dalam kategori sangat mendukung.

5.3. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian memberikan gambaran mengenai distribusi data baik berupa tabel frekuensi, ukuran pemusatan dan ukuran penyebaran. Hasil perhitungan statistik deskripsi secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran. Adapun masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja

Deskripsi kinerja pegawai didasarkan pada 4 indikator yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 4 indikator tentang kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 5.4.
Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Kinerja

Indikator		Kriteria Penilaian				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Kualitas (Y-1)	Y-11	52	21	0	0	0
	Y-12	39	32	2	0	0

Indikator		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
	Y-13	26	42	5	0	0
	Y-14	37	33	2	1	0
	Y-15	26	40	7	0	0
	Y-16	42	28	3	0	0
Kuantitas	Y-21	44	28	1	0	0
	Y-22	35	29	7	2	0
	Y-23	44	28	1	0	0
Pengetahuan (Y-3)	Y-31	29	42	2	0	0
	Y-32	18	41	11	3	0
	Y-33	27	41	4	1	0
	Y-34	29	39	4	1	0
	Y-35	27	40	5	1	0
	Y-36	35	35	1	2	0
Kehadiran (Y-4)	Y-41	32	39	1	1	0
	Y-42	47	24	2	0	0
	Y-43	41	31	1	0	0
	Y-44	46	24	1	2	0
	Y-45	46	24	2	1	0

Berdasarkan tabel diatas, kinerja pegawai dapat dikategorikan dalam kategori tinggi pada indikator Kualitas dengan kode pertanyaan Y-11 dimana 52 orang menjawab sangat setuju, indikator Kuantitas dengan kode pertanyaan Y-21 dan Y-23 dimana 44 orang menjawab sangat setuju, indikator Pengetahuan dengan kode pertanyaan Y-31 dimana 44 orang menjawab setuju, indikator Pengetahuan dengan kode pertanyaan Y-42 dimana 47 orang menjawab sangat setuju.

2. Motivasi

Deskripsi motivasi pegawai didasarkan pada 5 indikator yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 5 indikator tentang motivasipagawai dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 5.5.
Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Motivasi

Indikator		Kriteria Penilaian				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Fisiologi (X1-1)	X1-11	8	31	33	1	0
	X1-12	8	37	27	1	0
	X1-13	2	27	23	16	5
	X1-14	11	29	18	11	4
	X1-15	9	32	26	6	0
	X1-16	10	30	26	7	0
	X1-17	7	37	23	6	0
	X1-18	28	43	2	0	0
Rasa Aman (X1-2)	X1-21	10	60	3	0	0
	X1-22	21	47	4	1	0
	X1-23	15	48	10	0	0
Sosial (X1-3)	X1-31	28	44	1	0	0
	X1-32	27	45	1	0	0
	X1-33	21	46	6	0	0
	X1-34	20	46	7	0	0
Harga Diri (X1-4)	X1-41	23	45	5	0	0
	X1-42	23	49	0	1	0
Aktualisasi Diri (X1-5)	X1-51	21	47	4	1	0
	X1-52	24	45	4	0	0
	X1-53	14	32	17	7	3
	X1-54	13	52	8	0	0

Berdasarkan tabel diatas, motivasi pegawai dapat dikategorikan dalam kategori Baik pada indikator fisiologi dengan kode pertanyaan X1-18 dimana 43orang menjawab setuju, pada indikator rasa aman dengan kode pertanyaan X1-21 dimana 60 orang menjawab setuju, pada indikator sosial dengan kode pertanyaan X1-33 dan X1-34 dimana 46 orang menjawab setuju, pada indikator aktualisasi diri dengan kode pertanyaan X1-51 dimana 47 orang menjawab setuju,

3. Disiplin

Deskripsi disiplin pegawai didasarkan pada 5 indikator yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 5 indikator tentang motivasipegawai dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 5.6.
Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Disiplin

Indikator		Kriteria Penilaian				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Frekuensi Kehadiran (X2-1)	X2-11	41	24	5	1	2
	X2-12	43	27	3	0	0
	X2-13	5	22	19	22	5
	X2-14	7	27	17	22	0
Tingkat Kewaspadaan (X2-2)	X2-21	7	29	14	23	0
	X2-22	6	37	14	15	1
	X2-23	18	49	5	1	0
	X2-24	37	30	6	0	0
Ketaatan pada standar kerja (X2-3)	X2-31	36	28	8	1	0
	X2-32	39	27	7	0	0
	X2-33	24	43	5	1	0
	X2-34	27	40	4	2	0

Indikator		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
	X2-35	16	46	8	2	1
	X2-36	29	39	4	1	0
Ketaatann pada peraturan kerja (X2-4)	X2-41	23	44	6	0	0
	X2-42	26	35	11	1	0
	X2-43	18	22	26	7	0
	X2-44	29	40	4	0	0
Etika Kerja (X2-5)	X2-51	24	43	6	0	0
	X2-52	35	34	4	0	0
	X2-53	34	35	4	0	0
	X2-54	8	14	22	17	12

Berdasarkan tabel diatas, disiplin pegawai dapat dikategorikan dalam kategori Baik dimana pada indikator frekuensi kehadiran dengan kode pertanyaan X2-12 dimana 43 orang menjawab sangat setuju, pada indikator tingkat kewaspadaan dengan kode pertanyaan X2-23 dimana 49 orang menjawab setuju, pada indikator ketaatan pada standar kerja dengan kode pertanyaan X2-35 dimana 46 orang menjawab ragu-ragu, pada indikator ketaatan pada peraturan kerja dengan kode pertanyaan X2-41 dimana 44 orang menjawab setuju, pada indikator etika kerja dengan kode pertanyaan X2-51 dimana 43 orang menjawab setuju.

4. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Deskripsi TPP didasarkan pada 6 indikator yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 6 indikator tentang TPP pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 5.7.
Distribusi Frekuensi Responden Terhadap TPP

Indikator		Kriteria Penilaian				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Beban Kerja (Z-1)	Z-11	16	33	22	2	0
	Z-12	15	44	12	2	0
Prestasi Kerja (Z-2)	Z-21	11	34	24	4	0
	Z-22	19	27	21	6	0
	Z-23	11	29	24	8	1
Tempat Bertugas (Z-3)	Z-31	11	40	20	2	0
	Z-32	30	25	16	1	1
Kondisi Kerja (Z-4)	Z-41	12	38	19	3	1
Kelangkaan Profesi (Z-5)	Z-51	24	33	13	3	0
Pertimbangan Obyektif lainnya (Z-6)	Z-61	14	37	16	5	1
	Z-62	11	38	21	2	1
	Z-63	17	30	20	5	1

Berdasarkan tabel diatas, TPP pegawai dapat dikategorikan dalam kategori sedang dengan indikator beban kerja dengan kode pertanyaan Z-12 dimana 44 orang menjawab setuju, pada indikator prestasi kerja dengan kode pertanyaan Z-21 dimana 34 orang menjawab setuju, pada indikator tempat bertugas dengan kode pertanyaan Z-31 dimana 40 orang menjawab setuju, pada indikator kondisi kerja dengan kode pertanyaan Z-41 dimana 38 orang menjawab setuju, pada indikator etika kerja dengan kode pertanyaan Z-51 dimana 33 orang menjawab

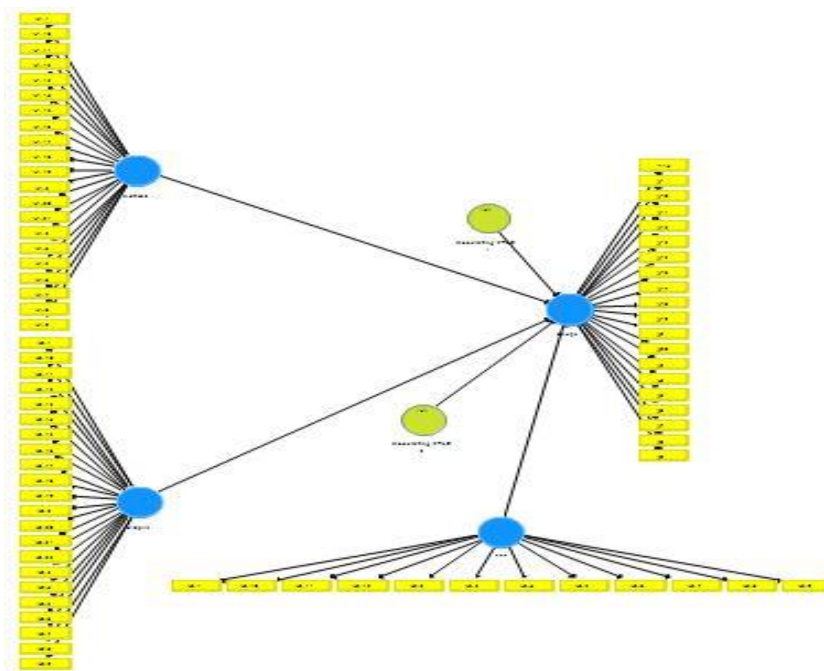
setuju, dan pada indikator pertimbangan obyektif lainnya dengan kode pertanyaan Z-62 dimana 37 orang menjawab setuju.

5.4. Pengujian Data dan Model Penelitian

1. Merancang model struktural variabel konstruk

Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel, diantaranya terdapat dua variabel independen (X_1 dan X_2), satu variabel moderating (Z) dan satu variabel dependen (Y). Berikut rancangan model struktural variabel konstruk:

Gambar 5.1. Rancangan model struktural variabel konstruk



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Keterangan : X_1 : Motivasi

X_2 : Disiplin

Z : Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Y : Kinerja

Moderating Effect 1 : Motivasi yang dimoderasi TPP terhadap kinerja

Moderating Effect 2 : Disiplin yang dimoderasi TPP terhadap Kinerja

H₁ : Pengaruh X₁ terhadap Y

H₂ : Pengaruh X₂ terhadap Y

H₃ : Pengaruh X₁ yang dimoderasi Z terhadap Y

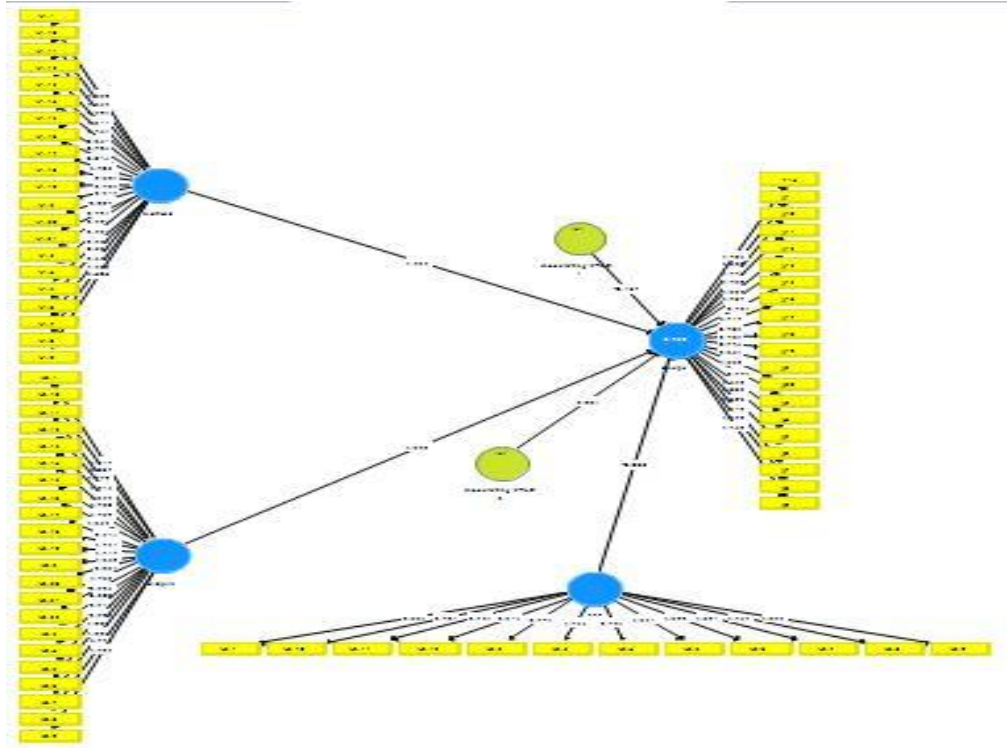
H₄ : Pengaruh X₂ yang dimoderasi Z terhadap Y

5.5. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

1) Uji Validitas dengan *Convergent validity*

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan evaluasi measurement (outer) model yaitu dengan menggunakan *Convergent validity* besar *loading factor* untuk masing-masing > 0,50 terhadap variabel yang dituju. Berikut output model pengukuran atau *outer model* dengan PLS.

Gambar 5.2. *Outer Model* dengan PLS

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Output yang menjelaskan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya:

Tabel 5.8. Pengukuran Kriteria *Convergent validity* (Akhir)

No.	Notasi	Nilai <i>Loading Factor</i>	Kriteria <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
1	disiplin * TPP	1,291	> 0,6	Valid
2	motivasi * TPP	1,190		Valid
3	x1.12	0,606		Valid
4	x1.13	0,746		Valid
5	x1.14	0,852		Valid
6	x1.15	0,827		Valid
7	x1.16	0,815		Valid
8	x1.17	0,726		Valid

No.	Notasi	Nilai <i>Loading Factor</i>	Keterangan
9	x1.18	0,732	Valid
10	x1.19	0,813	Valid
11	x1.21	0,793	Valid
12	x2.11	0,807	Valid
13	x2.15	0,806	Valid
14	x2.18	0,807	Valid
15	x2.19	0,781	Valid
16	x2.20	0,847	Valid
17	x2.21	0,770	Valid
18	x2.7	0,834	Valid
19	x2.8	0,774	Valid
20	x2.9	0,794	Valid
21	x3.1	0,675	Valid
22	x3.10	0,697	Valid
23	x3.11	0,731	Valid
24	x3.12	0,614	Valid
25	x3.2	0,783	Valid
26	x3.3	0,759	Valid
27	x3.4	0,725	Valid
28	x3.5	0,625	Valid
29	x3.6	0,696	Valid
30	x3.7	0,692	Valid
31	x3.8	0,749	Valid
32	x3.9	0,821	Valid
33	y10	0,798	Valid
34	y11	0,784	Valid
35	y12	0,732	Valid
36	y13	0,754	Valid
37	y15	0,813	Valid
38	y16	0,744	Valid
39	y17	0,817	Valid
40	y18	0,790	Valid
41	y19	0,771	Valid
42	y3	0,757	Valid
43	y7	0,729	Valid
44	y9	0,724	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Setelah notasi Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y8, Y14, Y20, X1.1, X1.10, X1.11, X1.20, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, X1.8, X1.9, X2.1, X2.12, X2.13, X2.14, X2.16, X2.17, X2.2, X2.22, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, dan X2.10 dikeluarkan. Peneliti kembali menghitung Algoritme PLS untuk memperoleh outer loading baru. Output yang menjelaskan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Adapun *outer loading* setelah dikeluarkan :

Tabel 5.9. *Outer Loading* (Akhir)

No.	Notasi	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	Z	X2	Y	X1
1	disiplin * TPP		1,291				
2	motivasi * TPP	1,190					
3	x1.12						0,606
4	x1.13						0,746
5	x1.14						0,852
6	x1.15						0,827
7	x1.16						0,815
8	x1.17						0,726
9	x1.18						0,732
10	x1.19						0,813
11	x1.21						0,793
12	x2.11				0,807		
13	x2.15				0,806		
14	x2.18				0,807		
15	x2.19				0,781		
16	x2.20				0,847		
17	x2.21				0,770		
18	x2.7				0,834		
19	x2.8				0,774		
20	x2.9				0,794		
21	x3.1			0,675			
22	x3.10			0,697			
23	x3.11			0,731			

No.	Notasi	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	Z	X2	Y	X1
24	x3.12			0,614			
25	x3.2			0,783			
26	x3.3			0,759			
27	x3.4			0,725			
28	x3.5			0,625			
29	x3.6			0,696			
30	x3.7			0,692			
31	x3.8			0,749			
32	x3.9			0,821			
33	y10					0,798	
34	y11					0,784	
35	y12					0,732	
36	y13					0,754	
37	y15					0,813	
38	y16					0,744	
39	y17					0,817	
40	y18					0,790	
41	y19					0,771	
42	y3					0,757	
43	y7					0,729	
44	y9					0,724	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

2) Uji Validitas dengan *Discriminant validity*

Penilaian selanjutnya adalah melihat dan membandingkan antara validitas diskriminan dan *square root average variance extracted* (AVE). Model pengukuran dinilai sesuai dengan langkah-langkah lintas-pemuatan dengan konstruksi. Jika korelasi konstruksi dengan setiap indikator lebih besar dari ukuran konstruksi lain, konstruksi laten memprediksi bahwa indikator lebih baik daripada konstruksi lainnya. Jika nilainya lebih besar dari nilai kolming antara konstruksi, validitas diskriminatif diperoleh dengan baik (apabila $AVE > 0,5$). Berikut hasil pengukujan dengan AVE pada setiap indikator:

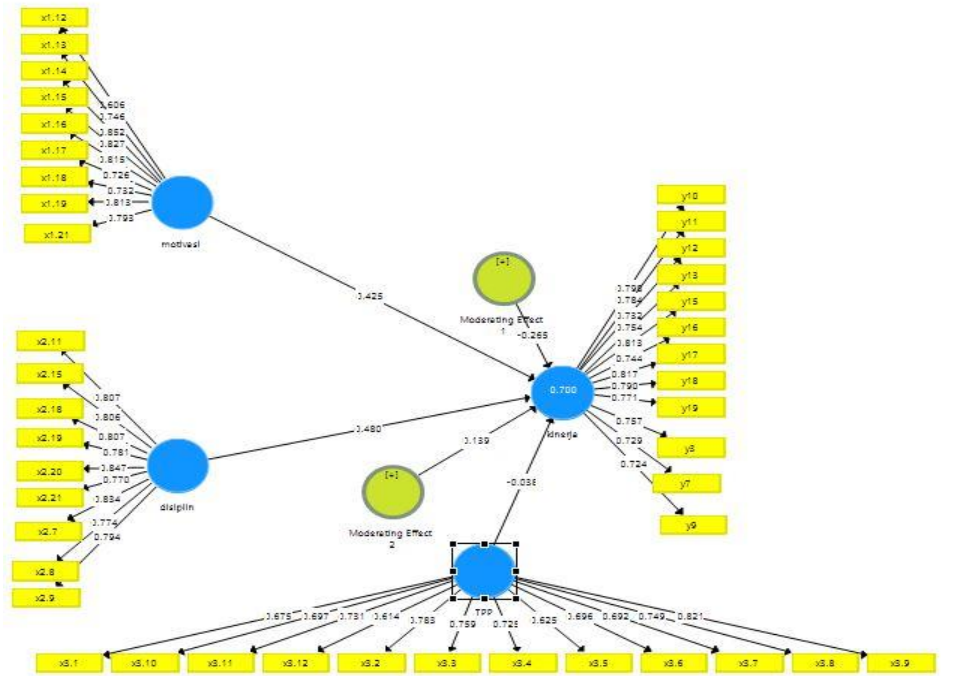
Tabel 5.10. Hasil Pengukuran dengan *Average Variance extracted*

	Average Variance Extracted (AVE)
Moderating Effect 1	1,000
Moderating Effect 2	1,000
TPP	0,513
Disiplin	0.644
Kinerja	0.590
Motivasi	0.594

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pengujian validitas dengan *convergent validity* dan *discriminant validity* diperoleh: 9 item valid untuk mengukur variabel Motivasi (X_1), 9 item valid untuk mengukur variabel Disiplin (X_2), 12 item valid untuk mengukur variabel TPP (Z), 12 item valid untuk mengukur variabel Kinerja (Y). Adapun item-item yang memenuhi kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut:

Gambar 5.3. Outer Model (Item Akhir)



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

2. Uji Realibilitas

1) Uji Realibilitas dengan *composite reliability*

Untuk menentukan *composite reliability*, apabila nilai *composite reliability* $> 0,8$ dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki realibilitas yang tinggi atau *reliabel* dan $> 0,5$ dikatakan cukup *reliable*. Adapun hasil uji reliabilitas dengan *composite reliability* adalah sebagai berikut:

Tabel 5.11. Pengukuran dengan *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Moderating Effect 1	1,000
Moderating Effect 2	1,000
TPP	0,926
Disiplin	0,942

	Composite Reliability
Kinerja	0,945
Motivasi	0,929

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil pengukuran diatas, seluruh variabel laten memiliki nilai *composite reliability* $> 0,5$, artinya variabel laten independen sesuai dan layak untuk dijadikan variabel yang diuji untuk mengetahui pengaruhnya pada variabel laten dependen yakni Kinerja.

2) Uji Realibilitas dengan *Cronbach alpha*

Hasil pengujian reliabilitas instrumen dengan *Cronbach alpha* dirangkum pada Tabel berikut:

Tabel 5.12. Pengukuran dengan *Cronbach alpha*

	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Moderating Effect 1	1,000	0,50	Reliabel
Moderating Effect 2	1,000	0,50	Reliabel
TPP	0,917	0,50	Reliabel
Disiplin	0,931	0,50	Reliabel
Kinerja	0,937	0,50	Reliabel
Motivasi	0,914	0,50	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas untuk instrumen Motivasi (X_1), Disiplin (X_2), TPP (Z), dan Kinerja (Y) mempunyai nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen Motivasi (X_1), Disiplin (X_2), TPP (Z), dan Kinerja (Y) sudah reliabel.

5.6. Merancang Inner Model

Goodness of fit model diukur menggunakan *R-square* variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *R-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance* sebaliknya jika nilai *R-square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Adapun hasil pengukuran *inner* model dengan PLS adalah sebagai berikut:

Tabel 5.13. *R Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0,700	0,678

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel *R Square* diatas, nilai *R Square* sebesar 0,700. Angka hasil *R Square* ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel Motivasi (X_1), Disiplin (X_2), dan TPP (Z) memberi nilai sebesar 0,700 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabel laten dependen dapat dijelaskan oleh variabel laten independen sebesar 7,00%, sedangkan 3,00% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Nilai *Adjusted R Square* memiliki nilai dengan interval antara 0 hingga 1. Jika nilai *Adjusted R Square* semakin mendekati 1, maka menunjukkan bahwa variabel laten independen (X) menjelaskan variasi dari variabel laten dependen (Y) semakin baik. Pada penelitian ini, di dapat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,678 atau 67,8% . Maka dapat

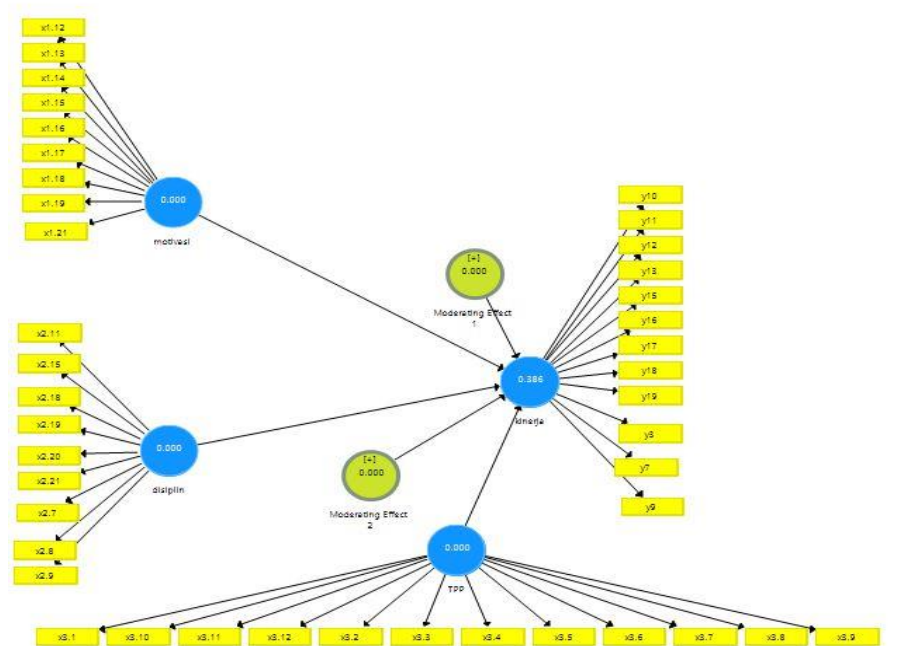
disimpulkan bahwa 67,8% variasi yang terjadi pada variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel laten independen, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain.

5.7. Pengujian Hipotesis

Pada bagian ini dibahas mengenai hasil pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan SmartPLS. Dengan melihat nilai T Statistics dan P Values. Adapun kriteria hipotesis diterima atau ditolak, yaitu: H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $\alpha > 0,05$ dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\alpha \leq 0,05$.

Terdapat empat hipotesis yang diuji pada penelitian ini. Selanjutnya, berdasarkan hasil *Bootstrapping*PLS, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Gambar 5.4 *Bootstrapping* PLS



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

1. Pengujian hipotesis 1: pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Tabel 5.14. *Bootstraping* (Koefisien Jalur) Hipotesis 1

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X ₁ -> Y	0,425	0,405	0,095	4,454	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hipotesis 1 yang menguji pengaruh Motivasi terhadap Kinerja, menunjukkan nilai sampel asli (*original sample*) sebesar 0.425, t-statistik 4.454, dan *P Values* sebesar 0.000. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa t-statistik > t tabel (tingkat signifikansi 5%= 1,96) dan $\alpha \leq 0,05$, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Dari hasil data tersebut, dapat dinyatakan bahwa data sampel variabel Motivasi berhasil membuktikan pengaruh terhadap Kinerja atau dengan kata lain X₁ memberikan pengaruh signifikan terhadap Y dengan arah hubungan positif yang dilihat dari *original sample* sebesar 0.360.

2. Pengujian hipotesis 2: pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Tabel 5.15. *Bootstraping* (Koefisien Jalur) Hipotesis 2

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X ₂ -> Y	0,480	0,509	0,131	3,656	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hipotesis 2 yang menguji pengaruh disiplin terhadap kinerja, menunjukkan nilai sampel asli (*original sample*) sebesar 0,480, t-statistik 3,656, dan *P Values* sebesar 0.000. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa t-statistik > t tabel (tingkat signifikansi 5%= 1,96) dan $\alpha \leq 0,05$, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Dari hasil data tersebut, dapat dinyatakan bahwa data

sampel variabel disiplin berhasil membuktikan pengaruh terhadap Kinerja atau dengan kata lain X_2 juga memberikan pengaruh signifikan terhadap Y dengan arah hubungan positif yang dilihat dari *original sample* sebesar 0.625.

3. Pengujian hipotesis 3: pengaruh Motivasi yang dimoderasi TPP terhadap Kinerja

Tabel 5.16. *Bootstraping* (Koefisien Jalur) Hipotesis 3

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Moderating Effect 1 -> Y	-0,265	-0,250	0,125	2,114	0,035
Z -> Y	-0,038	-0,039	0,082	0,465	0,642

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hipotesis 3 yang menguji pengaruh Motivasi yang dimoderasi TPP terhadap Kinerja, menunjukkan nilai sampel asli (*original sample*) sebesar -0.265, t-statistik 2,114, dan *P Values* sebesar 0.035. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa t-statistik < t tabel (tingkat signifikansi 5%= 1,96) dan $\alpha > 0,05$, maka hipotesis keenam dalam penelitian ini diterima. Dari hasil data tersebut, dapat dinyatakan bahwa data sampel variabel Motivasi yang dimoderasi TPP tidak berhasil membuktikan pengaruh terhadap Kinerja atau dengan kata lain *Moderating effect 1* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Y dengan arah hubungan negatif yang dilihat dari *original sample* sebesar -0.265.

4. Pengujian hipotesis 4: pengaruh Disiplin yang dimoderasi TPP terhadap Kinerja

Tabel 5.17. *Bootstraping* (Koefisien Jalur) Hipotesis 4

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Moderating Effect 2 -> Y	0,139	0,135	0,107	1,293	0,197
Z -> Y	-0,038	-0,039	0,082	0,465	0,642

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hipotesis 4 yang menguji pengaruh Disiplin yang dimoderasi TPP terhadap Kinerja, menunjukkan nilai sampel asli (*original sample*) sebesar 0.139, t-statistik 1.293, dan *P Values* sebesar 0.197. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa t-statistik < t tabel (tingkat signifikansi 5% = 1,96) dan $\alpha > 0,05$, maka hipotesis ketujuh dalam penelitian ini ditolak. Dari hasil data tersebut, dapat dinyatakan bahwa data sampel variabel Disiplin yang dimoderasi TPP tidak berhasil membuktikan pengaruh terhadap Kinerja atau dengan kata lain *Moderating effect 2* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Y dengan arah hubungan positif yang dilihat dari *original sample* sebesar 0.139. Adapun ringkasan output *Bootstraping* sebagai berikut:

Tabel 5.18. Ringkasan Output *Bootstrapping*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0,425	0,405	0,095	4,454	0,000
X2 -> Y	0,480	0,509	0,131	3,656	0,000
Z -> Y	-0,038	-0,039	0,082	0,465	0,642
Moderating Effect 1 -> Y	-0,265	-0,250	0,125	2,114	0,035
Moderating Effect 2 -> Y	0,139	0,135	0,107	1,293	0,197

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

5.7. Pembahasan dan Hasil

5.7.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Berdasarkan uji statistik, koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.000 berarti bahwa jika motivasi kerja meningkat, kinerja pegawai juga meningkat. Hasil ini didukung oleh nilai rata-rata distribusi responden variabel motivasi sebesar 3,962. Angka ini menunjukkan bahwa dalam 21 pernyataan-pernyataan yang terkait dengan motivasi, rata-rata responden merespons tajam dengan nilai rata-rata tertinggi, pada item (X1.31) sama dengan 4,37. Pernyataan ini menyatakan bahwa rata-rata pegawai dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa motivasi karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros, yang mencakup indikator indikator fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri sangat baik. Selain itu, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros. Atas dasar hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa motivasi

kerja memiliki hubungan positif dan bermakna antara kinerja. Dengan kata lain, pegawai dengan motivasi kerja yang kuat cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan Rizki Annisa tahun 2019 berjudul Analisis Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Opd Kota Bandar Lampung dengan hasil penelitian bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat atau pegawai semakin termotivasi, kinerja pegawai juga akan meningkat. Mengetahui dan memahami kebutuhan pegawai, para pemimpin dapat memberikan motivasi dengan benar tergantung pada kebutuhan pegawai. Dan langkah selanjutnya diharapkan bahwa pegawai dapat bekerja dengan antusias dan tanggung jawab dan terdorong untuk berpartisipasi dalam kinerja yang lebih baik.

Motivasi kerja adalah kemauan kerja yang timbul karena dorongan dari diri pegawai sebagai akibat dari integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan sosial di mana kekuatannya tergantung pada proses integrasi.

5.7.2 Pengaruh disiplin terhadap kinerja

Berdasarkan uji statistik menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0.000 yang berarti bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Atas dasar distribusi tanggapan responden terhadap variabel disiplin, diketahui bahwa nilai rata-rata responden memenuhi tanggapan variabel disiplin

4.021. Jumlah angka ini menunjukkan bahwa, dalam 22 elemen pernyataan yang berkaitan dengan disiplin responden menjawab sangat setuju dimana item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan item (X2.12) yaitu sebesar 4,55. Item ini menyatakan bahwa rata-rata pegawai pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.

Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros yang meliputi indikator frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada prosedur kerja, dan etika kerja sangat baik. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa disiplin juga memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros. Selanjutnya, antara disiplin dan kinerja memiliki arah hubungan yang positif. Berkaitan dengan hal tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi disiplin pegawai, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Selanjutnya, antara motivasi dan kinerja memiliki arah hubungan yang positif. Berkaitan dengan hal tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Drever (1986) dan Hurlock (1993) karena seseorang yang memiliki sikap disiplin akan memiliki kesadaran untuk mentaati aturan yang berlaku dalam komunitasnya. Dan juga pendapat Singodimendjo dalam Edi Sutrisno (2011) menyatakan bahwa Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, lembaga atau

instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan Ratna Firda dan Asmara Indahingwati tahun 2019 berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia hasil penelitian ini menunjukkan nilai sig yang terdapat pada Tabel 8 uji t sebesar 0,011 nilai sig tersebut $< 0,05$, Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Disiplin adalah fungsi penting dalam suatu organisasi, karena lebih baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja pekerjaan. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mendapatkan hasil yang optimal.

Disiplin kerja pegawai adalah sikap atau perilaku yang menunjukkan loyalitas dan kepatuhan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang ditentukan oleh organisasi/pemerintah. Dimana fungsi perilaku dan tindakan dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu dengan demikian diharapkan pekerjaan dilakukan secara efektif dan efektif.

5.7.3 Pengaruh motivasi yang dimoderasi TPP terhadap kinerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel motivasi yang dimoderasi oleh variabel TPP terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros memiliki koefisien regresi yang dihasilkan sebesar 0,035. Berdasarkan perhitungan statistik bahwa TPP yang diberikan pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros memoderasi mempengaruhi antara

motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros berpengaruh secara signifikan tapi memiliki arah hubungan yang negatif.

Dari hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa TPP dengan melihat nilai probabilitas pada variabel *Moderating effect* 1 yang signifikan dan nilai probabilitas pada variabel TPP yang juga signifikan, maka dapat dinyatakan bahwa klasifikasi variabel moderasi termasuk tipe potensial yang berarti moderasi TPP berpotensi memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja. TPP berinteraksi dengan motivasi dan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja. Dari hasil penelitian ini dapat dinyatakan bahwa TPP yang diberikan pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros mempengaruhi intervensi motivasi.

Penelitian yang dilakukan Indra Lestari Sumbung, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya) menunjukkan Variabel motivasi moderat dengan variabel insentif tidak memiliki efek signifikan dan negatif pada kinerja pegawai di lingkungan Setda Kabupaten Jayawijaya. Koefisien regresi sebesar $-0,076$ yang berarti bahwa jika motivasi moderat dengan memberikan insentif akan mengurangi kinerja pegawai. Distribusi frekuensi nilai rata-rata responden terkait dengan variabel insentif yang terkandung dalam enam (6) elemen deklarasi adalah 3,29. Atas dasar nilai ini, diketahui bahwa rata-rata pegawai di lingkungan Setda Kabupaten Jayawijaya cenderung netral untuk menyikapi berbagai hal yang berkaitan dengan pemberian insentif yang mereka terima. Dalam beberapa

penelitian yang telah dilakukan, kita tahu bahwa variabel insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja adalah salah satu hal penting dalam mendorong semangat kerja ASN. Indikator motivasi kerja dapat dilihat dan diamati untuk memantau berapa besar motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja diperlukan untuk pegawai negeri sipil untuk melayani kebutuhan masyarakat. Sehingga kinerja pegawai negeri akan memengaruhi layanan yang diberikan. Oleh karena itu, atasan perlu memperhatikan motivasi kinerja pegawai dan memastikan bahwa mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi. Pemimpin seharusnya paham bahwa sumber motivasi pegawai negeri yang lebih besar dan bagaimana mempertahankan dan meningkatkan motivasi. Ada banyak cara untuk meningkatkan motivasi kerja seperti penambahan penghasilan, reward dalam bentuk promosi dan memberikan pujian dari kinerja yang baik. Seperti tambahan penghasilan yang diberikan di Pemerintah Daerah Kabupaten Maros terkhusus di instansi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros sehingga para pegawai termotivasi dalam meningkatkan kinerja mereka.

5.7.4 Pengaruh disiplin yang dimoderasi TPP terhadap kinerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel motivasi yang dimoderasi oleh variabel TPP terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros memiliki koefisien regresi yang dihasilkan sebesar 0,197. Berdasarkan perhitungan statistik tersebut dapat disimpulkan bahwa TPP yang diberikan pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros tidak mampu memoderasi pengaruh antara disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas

Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros. Dari hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa TPP dengan melihat nilai probabilitas pada variabel *Moderating effect 2* yang tidak signifikan dan nilai probabilitas pada variabel TPP yang juga tidak signifikan, maka dapat dinyatakan bahwa klasifikasi variabel moderasi termasuk tipe potensial moderasi yang berarti TPP berpotensi memperkuat atau memperlemah pengaruh disiplin terhadap kinerja. TPP tidak berinteraksi dengan kinerja dan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja. Dari hasil penelitian ini dapat dinyatakan bahwa TPP yang diberikan pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros belum mampu mempengaruhi intervensi disiplin.

Penelitian yang dilakukan Indra Lestari Sumbung, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya) menunjukkan bahwa Variabel disipliner moderat dengan variabel insentif tidak memiliki efek signifikan tetapi secara positif terkait dengan kinerja pegawai di lingkungan Setda Kabupaten Jayawijaya. Koefisien regresi yang dihasilkan adalah 0,119 yang berarti bahwa jika disiplin moderat dengan memberikan insentif akan meningkatkan kinerja pegawai. Penghasilan tambahan atau Insentif dihitung dengan referensi, antara lain: 1) mengikuti apel pagi, 2) Masuk kerja dan 3) pulang tepat waktu. Dengan ketentuan pegawai yang tidak dapat menerima pendapatan tambahan adalah pegawai yang: 1). Tugas Belajar, 2). Alpha, ijin dan tanpa keterangan, dan 3). Semua jenis cuti.. Secara

khusus, pegawai yang sakit menerima 50% dari jumlah yang akan diterima setiap hari.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa dalam tingkat kedisiplinan rata-rata pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros masih merasa kurang puas dengan TPP yang diberikan sehingga rata-rata pegawai sering meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan pada jam kerja, banyak ASN yang rajin untuk absen pagi, tetapi satu jam setelahnya langsung meninggalkan kantor dan kembali satu jam lagi sebelum ceklok siang ataupun ceklok pulang. Berkenaan dengan disiplin dalam hal efisiensi penggunaan waktu kerja yang seharusnya mengalami peningkatan atau perubahan signifikan terlebih dengan adanya pemberian TPP.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros. Artinya, semakin tinggi motivasi pegawai, maka semakin tinggi pula kinerjanya.
2. Disiplin juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros. Artinya, semakin tinggi disiplin pegawai, maka semakin tinggi pula kinerjanya.
3. TPP memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros. Adapun klasifikasi variabel moderasi termasuk tipe potensial moderasi yang berarti TPP berpotensi memperkuat atau memperlemah pengaruh motivasi terhadap kinerja. TPP berinteraksi dengan motivasi dan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja.
4. TPP tidak mampu memoderasi pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros. Adapun klasifikasi variabel moderasi termasuk tipe potensial moderasi yang berarti TPP berpotensi memperkuat atau memperlemah pengaruh disiplin terhadap

kinerja. TPP tidak berinteraksi dengan disiplin dan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja.

6.2. Saran

Ada beberapa saran yang disampaikan terkait dengan penelitian ini, yaitu:

1. Saran untuk Instansi

Pemerintah Kabupaten Maros terkhusus Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros disarankan agar meningkatkan besaran TPP untuk para pegawai karena berdasarkan analisis statistik deskriptif, kepuasan pegawai terhadap TPP yang diterima berada pada kategori cukup. Adapun hal yang dapat dilakukan dengan memperhatikan penilaian kinerja selain beban kerja, prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi dan pertimbangan obyektif lainnya.

2. Saran untuk pegawai

Pegawai disarankan meningkatkan motivasi dan disiplin yang positif meskipun TPP yang diberikan dianggap cukup karena pegawai yang memiliki motivasi dan disiplin yang positif akan memiliki penilaian yang positif terhadap dirinya, sehingga memiliki kecenderungan untuk memiliki kinerja yang baik.

3. Saran untuk penelitian selanjutnya

Ada beberapa saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

- a. Peneliti bisa mengganti variabel lain, selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

- b. Penggunaan kuesioner belum mampu mengungkap semua kondisi yang sesungguhnya, sehingga bisa menambahkan dengan metode wawancara, agar data yang didapatkan lebih lengkap dan menggambarkan kondisi yang sesungguhnya.
- c. Penggunaan aplikasi SmartPLS dalam mengolah data belum mampu mengidentifikasi pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan variabel moderasi, sehingga dapat menambahkan dengan penggunaan SPSS.
- d. Penggunaan aplikasi SmartPLS dalam menguji validitas dengan mengevaluasi *measurement (outer)* model instrumen menggunakan sistem drop atau membuang item yang tidak memiliki *convergent validity* dengan besaran *loading factor* $> 0,50$. Oleh karena itu, dalam penyusunan koesioner dapat membuat item-item yang memadai. Sehingga ketika beberapa item harus dibuang, masih tersisa beberapa item yang mewakili indikator pada variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arfiani Haryanti. 2019. *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Kode Etik, Disiplin, Pemberhentian, dan Pensiun Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara.
- Ardana, I. K., Mujiati W. N., & Utama, I. W. M. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Denpasar: Graha Ilmu.
- Ardana, K., Mujiati, W. N., & Sriathi, A. A. A. 2012. *Buku ajar perilaku keorganisasian*. Denpasar: Graha Ilmu.
- Ary Sutrischastini dan Agus Riyanto. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul*. STIE Widya Wiwaha: Yogyakarta.
- Azwar, S. 2015. *Penyusunan skala psikologi (2nd ed.)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- B. Hamzah., & Nurdin. 2011. *Belajar dengan Pendekatan PAILKEM*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Bejo Siswanto. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Baskoro & Susanty. 2012. *Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)*. Jati: Undip.
- Darma, Agus. *Manajemen Supervisi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa, 2003.
- Dendi Dwi Safutra, Syahrudin. S, Johansyah. 2018. *Implementasi Peraturan Bupati nomor 33 Tahun 2016 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara Terhadap Peningkatan Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Maluhu Kecamatan Tenggarong*. Universitas Kutai Kartanegara
- Dhian Gering. 2017. *Motivasi Kerja*, Jakarta: Pustakamedia.
- Didit Darmawan. 2019. *Pengantar Manajemen*. Surabaya: Revka Prima Media.

- Drever, J. (1986). *Kamus Psikologi*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Edison, Anwar, dan Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Alfabeta-Bandung.
- Fahmi, Irham. 2016. *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fawziah Zahrawati B. Pengaruh. 2020. *Self Concept Dan Disiplin Terhadap Self Regulated Learning Yang Dimoderasi Budaya Organisasi Pada Mahasiswa Fakultas Tarbiyah Iain Parepare*. Stie Nobel Indonesia. Makassar
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. PT. Andi: Yogyakarta.
- Gomes, Fautino Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Ivonne, A. S. S. 2013. *Motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Bitung, Manado*.
- Indra Lestari Sumbung, Syaikhul Falah, Alfiana Antoh. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi*. Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya
- Jufrizen. 2018. *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Kalesaran, F. H., Mandey, S. L., & Mekel, P. A. 2014. *Pengaruh motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup provinsi Sulawesi utara*. Jurnal EMBA, 2(4), 184-194.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi -Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.

- Nisyak. 2016. *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Surabaya*. Jurnal ilmu dan Riset Manajemen, 5.
- Notoatmodjo, S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Bupati Maros Nomor 5 Tahun 2020 tentang TPP
- Pramana, A. G. K. & Sudharma, I. N. 2012, *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Universitas Udayana.
- Rahayu Mahyanaila. 2016. *Manajemen*. Jakarta: Addar Press.
- Rismawati Maruf. 2016. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*
- Rivai dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Saban Echdar. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Ghalia Indonesia: Bogor
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Turangan, Reynold B., Sifrid, S. P., & Maria, V. J. T. 2016. *Employee Performance Analysis Through Leadership Style, Motivation & Work Discipline At Waroeng Charity Manado*. Jurnal emba,4(1). 1068-1076.
- Wahyuni Makmur, Yunitha. 2018. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto*. Makassar
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

<http://bkpsdmd.babelprov.go.id>

<https://www.bkn.go.id>

LAMPIRAN

LAMPIRAN 2. KUESIONER YANG DIGUNAKAN

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA DENGAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN MAROS

Dengan hormat,

Bersama dengan ini Saya mohon bantuan Anda untuk berpartisipasi pada penelitian yang berjudul "**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Dengan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Sebagai Variabel Moderasi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros**". Penelitian ini dibuat untuk memenuhi syarat menyelesaikan studi Program Magister Manajemen di STIE NOBEL Makassar. Saya memohon kesediaan Anda meluangkan waktu untuk menjadi responden penelitian, dengan mengisi daftar pertanyaan yang telah disusun.

Seluruh data yang terkumpul melalui kuesioner ini hanya untuk kebutuhan akademis, oleh karena itu Saya menjamin kerahasiaan identitas yang Anda berikan sesuai dengan kode etik penulisan. Jawaban yang benar dan lengkap akan sangat membantu kami dalam keberhasilan penelitian ini. Sebelumnya saya ucapkan terima kasih kepada responden yang telah berpartisipasi dan membantu kami dalam penelitian ini.

Hormat Saya,

Rizka Pertiwi

KUESIONER

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA DENGAN
PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) SEBAGAI
VARIABEL MODERASI DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN MAROS**

RIZKA PERTIWI

2018MM21947

PROGRAM PASCASARJANA

STIE NOBEL

2020

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan-pertanyaan dibawah ini yang menurut Bapak/Ibu/Saudara (i) dianggap benar.
2. Berilah tanda centang (√) atau klik jika melalui form aplikasi terhadap pernyataan dibawah ini yang menurut Bapak/Ibu/Saudara (i) dianggap benar.
3. Setiap pernyataan memiliki satu jawaban alternatif.
4. Penilaian terdiri atas 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu:
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Ragu-ragu (R)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)

B. Identitas Responden

1. Nama (Inisial) Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia (Tahun) : 20-30 31-40 41-50 51-58
4. Pendidikan Terakhir : SMA D-I D-III D-IV/S1 S2
 S3

Pernyataan untuk Variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memberikan kualitas terbaik untuk pekerjaan. (Kualitas)					
2	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan. (Kualitas)					
3	Saya mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah menjadi kewajiban. (Kuantitas)					
4	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan. (Kuantitas)					
5	Saya mengerjakan setiap pekerjaan dengan baik (Kuantitas)					

6	Dengan Pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. (Pengetahuan)					
7	Dengan Pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai tugas bidang lain. (Pengetahuan)					
8	Dengan Pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai tugas bidang yang saya kerjakan. (Pengetahuan)					
9	Saya mengetahui deskripsi pekerjaan dengan baik. (Pengetahuan)					
10	Saya selalu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan pekerjaan yang terkadang muncul. (Pengetahuan)					
11	Saya menerima instruksi kerja dengan baik. (Pengetahuan)					
12	Saya mampu menyesuaikan diri dengan cara kerja di lingkungan kerja. (Kehadiran)					
13	Saya selalu bersemangat untuk berangkat ketempat kerja. (Kehadiran)					
14	Saya selalu bersemangat untuk dalam mengerjakan pekerjaan saya. (Kehadiran)					
15	Saya selalu memperhatikan tingkat absensi dikantor. (Kehadiran)					
16	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan. (Kualitas)					
17	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal. (Kualitas)					
18	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja. (Kualitas)					
19	Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan. (Kualitas)					
20	Saya berusaha untuk hadir tepat waktu ditempat kerja. (Kehadiran)					

Pernyataan untuk Variabel (X₁) yaitu Motivasi

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji selama ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga. (Fisiologis)					
2	Gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. (Fisiologis)					
3	Gaji yang diterima saat ini dapat disisihkan untuk memenuhi kebutuhan akan perumahan. (Fisiologis)					
4	Tunjangan yang diperoleh dari bekerja di kantor ini sudah layak dan memuaskan. (Fisiologis)					
5	Kebutuhan yang diterima setiap bulan dapat memenuhi kebutuhan primer keluarga. (Fisiologis)					
6	Gaji yang diterima saat ini dapat memenuhi kebutuhan sandang keluarga. (Fisiologis)					
7	Tunjangan yang saya peroleh sudah mencukupi kebutuhan hidup saat ini. (Fisiologis)					
8	Gaji yang diterima para pegawai diberikan tepat pada waktunya. (Fisiologis)					
9	Jam istirahat yang diberikan sudah cukup. (Rasa Aman)					
10	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman. (Rasa Aman)					
11	Perlengkapan dan peralatan bekerja cukup aman dan memadai untuk digunakan. (Rasa Aman)					
12	Saya dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja. (Sosial)					
13	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku. (Sosial)					
14	Saya merupakan bagian dari suatu tim kerja yang baik di dalam perusahaan. (Sosial)					
15	Saya ikut terlibat dalam kegiatan-kegiatan kebersamaan yang diadakan oleh perusahaan. (Sosial)					
16	Atasan memberikan pujian bila ada bawahan yang mampu menjalankan tugas pekerjaan secara baik. (Harga Diri)					

17	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja. (Harga Diri)					
18	Bila ada beban kerja tambahan dari kantor, saya menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sebaiknya. (Aktualisasi Diri)					
19	Hampir setiap pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan dapat saya laksanakan dengan baik. (Aktualisasi Diri)					
20	Pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan yang saya miliki. (Aktualisasi Diri)					
21	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya. (Aktualisasi Diri)					

Pernyataan untuk Variabel (X₂) yaitu Disiplin Kerja

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai. (Frekuensi kehadiran)					
2	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh kantor. (Frekuensi kehadiran)					
3	Saya pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan. (Frekuensi kehadiran)					
4	Saya terkadang pulang lebih cepat dikarenakan alasan-alasan tertentu. (Frekuensi kehadiran)					
5	Jarak tempat tinggal mempengaruhi ketepatan waktu saya datang ke tempat kerja. (Tingkat Kewaspadaan)					
6	Saya pernah datang terlambat dan mendapat teguran. (Tingkat Kewaspadaan)					
7	Saya menggunakan waktu istirahat dengan tepat. (Tingkat Kewaspadaan)					
8	Saya memberi tahu pihak kantor dan melampirkan surat izin, jika tidak masuk bekerja. (Tingkat Kewaspadaan)					

9	Saya menggunakan, fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku. (Ketaatan pada standar kerja)					
10	Saya selalu mengerjakan tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. (Ketaatan pada standar kerja)					
11	Atasan selalu memberi tahu pegawai mengenai prosedur kerja dan peraturan yang berlaku. (Ketaatan pada standar kerja)					
12	Saya melakukan pekerjaan sudah sesuai dengan tupoksi. (Ketaatan pada standar kerja)					
13	Selama ini pegawai yang tidak menaati prosedur kerja dan melakukan kesalahan akan dikenai sanksi. (Ketaatan pada standar kerja)					
14	Saya bersedia melepas jabatan jika tidak mampu melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik. (Ketaatan pada standar kerja)					
15	Apakah anda sering menyelesaikan tugas tepat waktunya. (Ketaatan pada peraturan kerja)					
16	Saya bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. (Ketaatan pada peraturan kerja)					
17	Saya tidak pernah ditegur atasan karena kesalahan kerja. (Ketaatan pada peraturan kerja)					
18	Saya siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. (Ketaatan pada peraturan kerja)					
19	Sebelum bekerja saya selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan untuk bekerja. (Etika Kerja)					
20	Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan. (Etika Kerja)					
21	Saya sanggup menjalankan perjalanan dinas apabila ditugaskan oleh kantor. (Etika Kerja)					
22	Saya sering tidak berada di ruangan kantor pada waktu jam kerja. (Etika Kerja)					

Pernyataan untuk Variabel Moderasi (Z) yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	TPP yang diberikan sesuai dengan beban kerja normal. (Beban kerja)					
2	TPP yang diberikan sesuai dengan beban kerja tambahan. (Beban kerja)					
3	TPP yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan. (Prestasi kerja)					
4	Besaran TPP ditentukan secara adil kepada pegawai. (Prestasi kerja)					
5	TPP yang diberikan sesuai dengan lama masa kerja. (Prestasi kerja)					
6	TPP yang diberikan sesuai dengan pengalaman selama bekerja. (Tempat bertugas)					
7	TPP yang diberikan sesuai dengan golongan jabatan. (Tempat bertugas)					
8	TPP yang diberikan setiap bulan kepada pegawai cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja. (Kondisi kerja)					
9	TPP yang diberikan sesuai dengan potensi yang dimiliki. (Kelangkaan Profesi)					
10	TPP yang diberikan sesuai dengan kebutuhan yang harus dipenuhi pegawai. (Pertimbangan obyektif lainnya)					
11	TPP yang diberikan setiap bulan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari pegawai. (Pertimbangan obyektif lainnya)					
12	TPP dapat diandalkan untuk memenuhi kebutuhan hidup saya. (Pertimbangan obyektif lainnya)					

LAMPIRAN 3. TABULASI RESPONDEN

LAMPIRAN 4. OUTER LOADING SEBELUM DIEELIMINASI

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Moderating Effect 1	1,000	1,000	1,000	1,000
Moderating Effect 2	1,000	1,000	1,000	1,000
TPP	0,917	0,931	0,926	0,513
Disiplin	0,890	0,953	0,911	0,435
Kinerja	0,946	0,951	0,952	0,500
Motivasi	0,907	0,940	0,904	0,345

Outer Loadings

	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	TPP	disiplin	kinerja	motivasi
Y14					0,704	
disiplin * TPP		1,328				
motivasi * TPP	1,202					
x1.1						0,360
x1.10						0,645
x1.11						0,598
x1.12						0,611
x1.13						0,744
x1.14						0,847
x1.15						0,794
x1.16						0,814
x1.17						0,703
x1.18						0,686
x1.19						0,780
x1.2						0,219
x1.20						-0,007
x1.21						0,793
x1.3						0,395
x1.4						0,365
x1.5						0,256
x1.6						0,323
x1.7						0,435
x1.8						0,583
x1.9						0,404
x2.1				0,717		

x2.10				0,867		
x2.11				0,779		
x2.12				0,814		
x2.13				0,632		
x2.14				0,720		
x2.15				0,769		
x2.16				0,642		
x2.17				0,314		
x2.18				0,751		
x2.19				0,717		
x2.2				0,640		
x2.20				0,862		
x2.21				0,768		
x2.22				-0,294		
x2.3				-0,306		
x2.4				-0,214		
x2.5				-0,293		
x2.6				0,006		
x2.7				0,805		
x2.8				0,773		
x2.9				0,793		
x3.1			0,666			
x3.10			0,707			
x3.11			0,736			
x3.12			0,616			
x3.2			0,776			
x3.3			0,754			
x3.4			0,726			
x3.5			0,631			
x3.6			0,699			
x3.7			0,691			
x3.8			0,747			
x3.9			0,822			
y1					0,528	
y10					0,774	
y11					0,760	
y12					0,687	
y13					0,767	
y15					0,785	
y16					0,717	
y17					0,788	

y18					0,780	
y19					0,774	
y2					0,642	
y20					0,660	
y3					0,779	
y4					0,450	
y5					0,662	
y6					0,692	
y7					0,719	
y8					0,620	
y9					0,740	

Outer Weights

	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	TPP	disiplin	kinerja	motivasi
Y14					0,075	
disiplin * TPP		1,000				
motivasi * TPP	1,000					
x1.1						0,042
x1.10						0,059
x1.11						0,090
x1.12						0,077
x1.13						0,093
x1.14						0,144
x1.15						0,128
x1.16						0,119
x1.17						0,106
x1.18						0,129
x1.19						0,137
x1.2						-0,003
x1.20						-0,009
x1.21						0,122
x1.3						0,037
x1.4						0,015
x1.5						0,009
x1.6						0,016
x1.7						0,029
x1.8						0,066
x1.9						0,031
x2.1				0,092		
x2.10				0,088		

x2.11				0,097		
x2.12				0,092		
x2.13				0,078		
x2.14				0,071		
x2.15				0,085		
x2.16				0,070		
x2.17				0,045		
x2.18				0,069		
x2.19				0,072		
x2.2				0,062		
x2.20				0,089		
x2.21				0,071		
x2.22				-0,015		
x2.3				-0,021		
x2.4				-0,018		
x2.5				-0,024		
x2.6				0,009		
x2.7				0,081		
x2.8				0,070		
x2.9				0,084		
x3.1			0,083			
x3.10			0,101			
x3.11			0,096			
x3.12			0,026			
x3.2			0,169			
x3.3			0,116			
x3.4			0,095			
x3.5			0,110			
x3.6			0,152			
x3.7			0,165			
x3.8			0,084			
x3.9			0,179			
y1					0,042	
y10					0,074	
y11					0,078	
y12					0,069	
y13					0,086	
y15					0,077	
y16					0,072	
y17					0,078	
y18					0,082	

y19					0,080	
y2					0,061	
y20					0,068	
y3					0,074	
y4					0,040	
y5					0,062	
y6					0,082	
y7					0,066	
y8					0,059	
y9					0,075	

LAMPIRAN 5. OUTER LOADING SETELAH DIEELIMINASI

PLS Algorithm Analysis

- Path Coefficients

	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	TPP	disiplin	kinerja	motivasi
Moderating Effect 1					-0.265	
Moderating Effect 2					0.139	
TPP					-0.038	
Disiplin					0.480	
Kinerja						
Motivasi					0.425	

- Total Effects

	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	TPP	disiplin	kinerja	motivasi
Moderating Effect 1					-0.265	
Moderating Effect 2					0.139	
TPP					-0.038	
Disiplin					0.480	
Kinerja						
Motivasi					0.425	

- Outer Loading

	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	TPP	disiplin	kinerja	Motivasi
disiplin * TPP		1.291				
motivasi * TPP	1.190					
x1.12						0.606
x1.13						0.746
x1.14						0.852
x1.15						0.827
x1.16						0.815
x1.17						0.726
x1.18						0.732
x1.19						0.813
x1.21						0.793
x2.11				0.807		
x2.15				0.806		
x2.18				0.807		
x2.19				0.781		
x2.20				0.847		
x2.21				0.770		
x2.7				0.834		
x2.8				0.774		
x2.9				0.794		
x3.1			0.675			
x3.10			0.697			
x3.11			0.731			
x3.12			0.614			
x3.2			0.783			
x3.3			0.759			
x3.4			0.725			
x3.5			0.625			
x3.6			0.696			
x3.7			0.692			
x3.8			0.749			
x3.9			0.821			
y10					0.798	
y11					0.784	
y12					0.732	
y13					0.754	
y15					0.813	
y16					0.744	
y17					0.817	
y18					0.790	
y19					0.771	
y3					0.757	
y7					0.729	
y9					0.724	

- R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.700	0.678

- F Square

	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	TPP	disiplin	kinerja	motivasi
Moderating Effect 1					0.127	
Moderating Effect 2					0.037	
TPP					0.003	
Disiplin					0.304	
Kinerja						
Motivasi					0.260	

- Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Moderating Effect 1	1.000	1.000	1.000	1.000
Moderating Effect 2	1.000	1.000	1.000	1.000
TPP	0.917	0.931	0.926	0.513
Disiplin	0.931	0.936	0.942	0.644
Kinerja	0.937	0.937	0.945	0.590
Motivasi	0.914	0.923	0.929	0.594

- Discriminant Validity Fornell-Larcker Criterion

	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	TPP	disiplin	kinerja	motivasi
Moderating Effect 1	1.000					
Moderating Effect 2	0.766	1.000				
TPP	-0.240	-0.251	0.716			
Disiplin	-0.180	-0.361	0.586	0.803		
Kinerja	-0.308	-0.297	0.533	0.748	0.768	
Motivasi	-0.125	-0.166	0.611	0.702	0.748	0.771

Cross Loadings

	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	TPP	disiplin	kinerja	motivasi
disiplin * TPP	0.766	1.000	-0.251	-0.361	-0.297	-0.166
motivasi * TPP	1.000	0.766	-0.240	-0.180	-0.308	-0.125
x1.12	0.139	0.125	0.436	0.458	0.380	0.606
x1.13	-0.043	-0.100	0.468	0.416	0.435	0.746
x1.14	-0.097	-0.070	0.517	0.631	0.688	0.852
x1.15	-0.078	-0.110	0.479	0.522	0.624	0.827
x1.16	-0.096	-0.159	0.522	0.535	0.589	0.815
x1.17	-0.214	-0.249	0.513	0.444	0.548	0.726
x1.18	-0.247	-0.287	0.366	0.601	0.614	0.732
x1.19	-0.106	-0.159	0.503	0.675	0.635	0.813
x1.21	-0.040	-0.064	0.456	0.532	0.583	0.793
x2.11	-0.270	-0.359	0.639	0.807	0.743	0.702
x2.15	0.023	-0.142	0.405	0.806	0.632	0.566
x2.18	-0.021	-0.181	0.423	0.807	0.516	0.533
x2.19	-0.170	-0.346	0.394	0.781	0.532	0.532
x2.20	-0.300	-0.395	0.496	0.847	0.662	0.494
x2.21	-0.137	-0.276	0.450	0.770	0.525	0.437
x2.7	-0.180	-0.291	0.635	0.834	0.591	0.727
x2.8	-0.027	-0.297	0.342	0.774	0.505	0.437
x2.9	-0.150	-0.298	0.381	0.794	0.618	0.581
x3.1	-0.292	-0.304	0.675	0.311	0.268	0.236
x3.10	-0.111	-0.045	0.697	0.347	0.265	0.511
x3.11	-0.166	-0.090	0.731	0.296	0.273	0.332
x3.12	-0.209	-0.099	0.614	0.131	0.064	0.161
x3.2	-0.345	-0.370	0.783	0.546	0.518	0.472
x3.3	-0.294	-0.233	0.759	0.336	0.353	0.331
x3.4	-0.050	-0.038	0.725	0.308	0.274	0.437
x3.5	0.024	0.031	0.625	0.248	0.322	0.513
x3.6	-0.062	-0.164	0.696	0.469	0.451	0.535
x3.7	-0.149	-0.209	0.692	0.555	0.493	0.483
x3.8	-0.137	-0.119	0.749	0.353	0.264	0.378
x3.9	-0.226	-0.257	0.821	0.622	0.517	0.544
y10	-0.227	-0.231	0.337	0.557	0.798	0.591
y11	-0.246	-0.171	0.349	0.566	0.784	0.617
y12	-0.182	-0.083	0.579	0.487	0.732	0.629
y13	-0.376	-0.441	0.480	0.704	0.754	0.542
y15	-0.336	-0.274	0.379	0.612	0.813	0.499
y16	-0.049	-0.060	0.401	0.488	0.744	0.647
y17	-0.213	-0.162	0.402	0.592	0.817	0.536
y18	-0.117	-0.134	0.462	0.610	0.790	0.670
y19	-0.352	-0.368	0.418	0.622	0.771	0.499
y3	-0.233	-0.285	0.404	0.599	0.757	0.498
y7	-0.315	-0.260	0.357	0.419	0.729	0.594
y9	-0.211	-0.268	0.337	0.604	0.724	0.562

Bootstrapping Analysis

t table (1.993) > t statistic, sig. (p): >0.050

- Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Moderating Effect 1 -> kinerja	-0.265	-0.250	0.125	2.114	0.035
Moderating Effect 2 -> kinerja	0.139	0.135	0.107	1.293	0.197
TPP -> kinerja	-0.038	-0.039	0.082	0.465	0.642
disiplin -> kinerja	0.480	0.509	0.131	3.656	0.000
motivasi -> kinerja	0.425	0.405	0.095	4.454	0.000

- Outer Loading

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
disiplin * TPP <- Moderating Effect 2	1.291	1.262	0.127	10.148	0.000
motivasi * TPP <- Moderating Effect 1	1.190	1.180	0.158	7.545	0.000
x1.12 <- motivasi	0.606	0.607	0.131	4.640	0.000
x1.13 <- motivasi	0.746	0.738	0.064	11.627	0.000
x1.14 <- motivasi	0.852	0.856	0.043	19.797	0.000
x1.15 <- motivasi	0.827	0.827	0.048	17.397	0.000
x1.16 <- motivasi	0.815	0.814	0.046	17.677	0.000
x1.17 <- motivasi	0.726	0.716	0.081	8.988	0.000
x1.18 <- motivasi	0.732	0.723	0.069	10.558	0.000
x1.19 <- motivasi	0.813	0.808	0.050	16.317	0.000
x1.21 <- motivasi	0.793	0.787	0.054	14.630	0.000
x2.11 <- disiplin	0.807	0.807	0.041	19.515	0.000
x2.15 <- disiplin	0.806	0.805	0.044	18.293	0.000
x2.18 <- disiplin	0.807	0.801	0.056	14.493	0.000
x2.19 <- disiplin	0.781	0.770	0.060	13.023	0.000
x2.20 <- disiplin	0.847	0.844	0.042	20.099	0.000
x2.21 <- disiplin	0.770	0.763	0.060	12.846	0.000
x2.7 <- disiplin	0.834	0.829	0.038	22.035	0.000
x2.8 <- disiplin	0.774	0.769	0.057	13.538	0.000
x2.9 <- disiplin	0.794	0.797	0.054	14.658	0.000
x3.1 <- TPP	0.675	0.649	0.138	4.877	0.000
x3.10 <- TPP	0.697	0.682	0.107	6.492	0.000
x3.11 <- TPP	0.731	0.711	0.100	7.305	0.000
x3.12 <- TPP	0.614	0.583	0.134	4.589	0.000
x3.2 <- TPP	0.783	0.769	0.087	9.004	0.000
x3.3 <- TPP	0.759	0.742	0.105	7.215	0.000
x3.4 <- TPP	0.725	0.706	0.082	8.818	0.000
x3.5 <- TPP	0.625	0.620	0.089	7.035	0.000
x3.6 <- TPP	0.696	0.705	0.085	8.206	0.000
x3.7 <- TPP	0.692	0.706	0.060	11.484	0.000
x3.8 <- TPP	0.749	0.733	0.076	9.904	0.000
x3.9 <- TPP	0.821	0.826	0.041	20.216	0.000
y10 <- kinerja	0.798	0.790	0.059	13.612	0.000
y11 <- kinerja	0.784	0.777	0.063	12.376	0.000
y12 <- kinerja	0.732	0.726	0.067	10.908	0.000
y13 <- kinerja	0.754	0.752	0.058	13.108	0.000
y15 <- kinerja	0.813	0.808	0.057	14.200	0.000
y16 <- kinerja	0.744	0.740	0.058	12.732	0.000
y17 <- kinerja	0.817	0.817	0.041	19.951	0.000
y18 <- kinerja	0.790	0.791	0.042	18.620	0.000
y19 <- kinerja	0.771	0.766	0.063	12.209	0.000
y3 <- kinerja	0.757	0.752	0.064	11.895	0.000
y7 <- kinerja	0.729	0.715	0.078	9.289	0.000
y9 <- kinerja	0.724	0.718	0.110	6.596	0.000