

**PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP)  
TERHADAP KEDISIPLINAN ASN DI DINAS PENDIDIKAN  
DAN KEBUDAYAAN KOTA MEDAN DENGAN  
MOTIVASI KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI**

**TESIS**

**OLEH**

**EMMY KIKI MANIK  
NPM.221804029**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/1/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP)  
TERHADAP KEDISIPLINAN ASN DI DINAS PENDIDIKAN  
DAN KEBUDAYAAN KOTA MEDAN DENGAN  
MOTIVASI KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI**

**TESIS**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi  
pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area

**OLEH**

**EMMY KIKI MANIK  
NPM.221804029**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/1/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id) 10/1/25

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul Tesis: Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kedisiplinan ASN Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi**

**Nama : EMMY KIKI MANIK**

**NPM : 221804029**

**Menyetujui**

**Pembimbing I**



**(Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi)**

**Pembimbing II**



**(Dr. Kaiman Turnip M.Si)**

**Ketua Program Studi  
Magister Psikologi**



**(Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA. M.Psi)**

**Direktur**



**(Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS)**

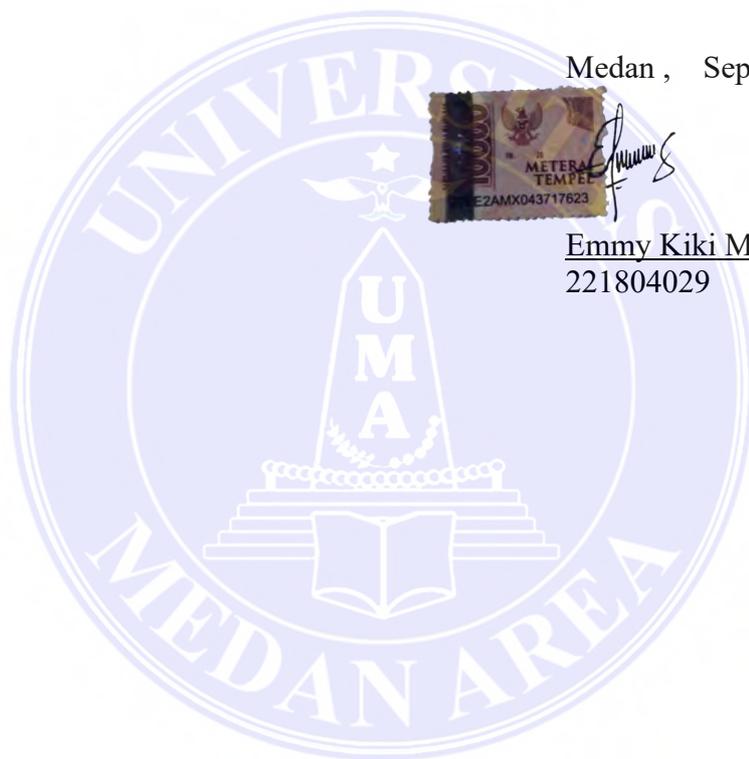
## HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan , September 2024



Emmy Kiki Manik  
221804029



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Emmy Kiki Manik

NPM : 221804029

Program Studi : Magister Psikologi

Fakultas : Pascasarjana

Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kedisiplinan ASN Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada tanggal : 2024  
Yang menyatakan



Emmy Kiki Manik  
NPM. 221804029

## ABSTRAK

Tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kedisiplinan ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Martoyo (dalam Yulianto, 2011) mengatakan disiplin kerja erat hubungannya dengan sikap pegawai, baik itu ketentuan tugas yang menjadi kewibawaan mereka. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini disusun berdasarkan aspek-aspek tambahan penghasilan pegawai kerja yang dikemukakan menggunakan aspek-aspek tambahan penghasilan pegawai sesuai dengan Peraturan Walikota Medan Nomor 10 Tahun 2021. Fayoll (dalam Luthans 2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja seseorang. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) yang dioperasikan melalui program SmatPLS. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 120 orang. Sehingga penelitian ini menggunakan jumlah populasi ditarik secara keseluruhan menjadi sample maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 120 orang, untuk itu dinamakan dengan sample jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X) secara positif terhadap Kedisiplinan Pegawai dengan nilai koefisien jalur (kolom *Original Sample*) = 0.621, serta signifikan, dengan nilai *P-Values* = 0.000 < 0.05 (Hipotesis Diterima). Kedisiplinan Pegawai (Y) secara langsung dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja (M) dengan faktor sebesar 47,8%. Dari hasil di atas dapat disimpulkan, motivasi kerja yang tinggi akan membuat pegawai terdorong untuk bekerja dengan semangat yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap organisasi dan mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai semakin meningkat.

Kata Kunci: Tambahan Penghasilan Pegawai, Kedisiplinan, Aparatur Sipil Negara, Motivasi Kerja

## ABSTRACT

*The purpose of the study was to analyze the effect of Employee Income Supplement (TPP) on ASN discipline at the Medan City Education and Culture Office with work motivation as a mediating variable. Martoyo (in Yulianto, 2011) said that work discipline is closely related to employee attitudes, both in terms of task provisions that are their authority. This Employee Income Supplement (TPP) is compiled based on aspects of additional employee income that are put forward using aspects of additional employee income in accordance with Medan Mayor Regulation Number 10 of 2021. Fayoll (in Luthans 2018) stated that work motivation is something that creates a drive or enthusiasm for work or in other words, a driver of a person's work enthusiasm. The research method used is a quantitative method using the Structural Equation Model (SEM) which is operated through the SmatPLS program. The population in this study was 120 people. So this study uses the total population drawn as a sample, so the number of samples used is 120 people, for this reason it is called a saturated sample. The results of the study indicate that Employee Income Supplement (TPP) (X) has a positive effect on Employee Discipline with a path coefficient value (Original Sample column) = 0.621, and is significant, with a P-Value = 0.000 < 0.05 (Hypothesis Accepted). Employee Discipline (Y) is directly influenced by the Work Motivation variable (M) with a factor of 47.8%. From the results above, it can be concluded that high work motivation will encourage employees to work with enthusiasm in accordance with their responsibilities and can make a positive contribution to the organization and can increase employee discipline.*

*Keywords: Additional Employee Income, Discipline, State Civil Servants, Work Motivation*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan judul **“Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kedisiplinan ASN Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi”**.

Dalam penyusunan Tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terimakasih disampaikan kepada:

1. Ibu Dr. Suryani Hardjo. S.Psi, M.Psi. MA. Psikolog. selaku Ketua Program Studi Magister Psikologi Pascasarjana Universitas Medan Area.
2. Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi. selaku Pembimbing I. Atas bimbingan, arahan dan waktu yang telah diluangkan kepada peneliti untuk berdiskusi selama menjadi dosen pembimbing I pada penulisan tesis ini.
3. Bapak Dr Kaiman Turnip M.Si selaku Dosen Pembimbing II, yang dengan penuh kesabaran dalam mengarahkan dan memberikan saran dan kritik yang sangat berarti, serta memotivasi peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
4. Seluruh Dosen program Pascasarja Psikologi khususnya dosen Psikologi Industri dan Organisasi yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk mendalami ilmu Psikologi.
5. Teman-teman mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area seang 2022 dan khususnya di minat Psikologi Industri dan Organisasi yang banyak memberi masukan dan motivasi, terima kasih atas kerjasama dan informasi yang telah diberikan.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAC.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	11
1.3. Perumusan Masalah.....	11
1.4. Tujuan Penelitian.....	12
1.5. Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>14</b>
2.1. Kerangka Teori.....	14
2.1.1. Kedisiplinan .....	14
2.1.1.1. Pengertian Kedisiplinan .....	14
2.1.1.2. Aspek-aspek Kedisiplinan .....	15
2.1.1.3. Faktor Yang mempengaruhi Kedisiplinan .....	16
2.1.1.4. Indikator Kedisiplinan Kerja.....	20
2.1.2. Motivasi Kerja .....	23
2.1.2.1. Pengertian Motif .....	23
2.1.2.2. Pengertian Motivasi Kerja .....	25
2.1.2.3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja.....	26
2.1.2.4. Indikator Motivasi Kerja.....	27
2.1.2.5. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	30
2.1.3. Tambahan Penghasilan Pegawai.....	36
2.1.3.1. Pengertian Tambahan Penghasilan Pegawai.....	36
2.1.3.2. Aspek-aspek Tambahan Penghasilan Pegawai .....	40
2.1.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Tambahan Penghasilan Pegawai .....	42
2.1.3.4. Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai .....	43
2.1.4. Pengaruh Motivasi Kerja Mempengaruhi TPP .....	44
2.1.5. Pengaruh TPP Terhadap Disiplin ASN .....	46
2.1.6. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan.....	48
2.1.7. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kedisiplinan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi .....	
2.2. Kerangka Konsep .....	
2.3. Hipotesis .....	53
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>54</b>
3.1. Desain Penelitian .....	54
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	54
3.3. Identifikasi Variabel Penelitian.....	54
3.4. Defenisi Operasional Penelitian.....	56
3.5. Instrumen Penelitian .....	59

3.6. Populasi dan Sampel.....	60
3.7. Uji Validitas dan Realibilitas .....	61
3.8. Teknik Analisis Data.....	63
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>65</b>
4.1. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	65
4.2. Prosedur Penelitian .....	67
4.3. Uji Coba Alat Ukur.....	68
4.3.1. Evaluasi <i>Outer Model (Measurement Model)</i> Pengujian Validitas dan Realibilitas .....	68
4.3.2. Uji Signifikansi Pengaruh (Boostrapping) (Uji Hipotesis) (Inner Model) Evaluasi <i>Outer Model (Measurement Model)</i> : .....	81
4.4. Karakteristik Responden Penelitian.....	83
4.5. Data HipotetikDanEmpirik .....	84
4.6. Hasil Pembahasan Penelitian .....	87
4.6.1. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Motivasi Kerja .....	87
4.6.2. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kedisiplinan ASN.....	88
4.6.3. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Kedisplinan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi.....	89
4.6.4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisplinan.....	91
4.7. Keterbatasan Penelitian.....	91
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>96</b>
5.1. Kesimpulan .....	96
5.2. Saran .....	98
<b>DAFTAR PUSTAKAN</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Rekapitulasi Kehadiran dan Pencapaian Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan Juni sampai dengan Desember 2022/2023	5
Tabel 1.2	Tambahan Penghasilan Pegawai Sesuai Jabatan/Golongan/Ruang	9
Tabel 3.1	Kisi-kisi Motivasi Kerja	57
Tabel 3.2	Kisi-kisi Kedisiplinan Pegawai	58
Tabel 3.3	Kisi-kisi Tambahan Penghasilan Pegawai	59
Tabel IV. 1	Pengujian Validitas berdasarkan <i>Outer Loading</i>	69
Tabel IV.2	Pengujian Validitas berdasarkan <i>Outer Loading</i> Tahap 2	72
Tabel IV.3	Pengujian Validitas berdasarkan <i>Outer Loading</i> Tahap 3	75
Tabel IV.4	Pengujian Validitas berdasarkan <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	78
Tabel IV.5	Pengujian Reliabilitas berdasarkan <i>Composite Reliability (CR)</i>	79
Tabel IV.6	Pengujian Reliabilitas berdasarkan <i>Cronbach's Alpha (CA)</i>	79
Tabel IV.7	Pengujian Validitas Diskriminan	80
Tabel IV.8	<i>Uji Path Coefficient</i> dan Signifikansi Pengaruh	81
Tabel IV.9	$R_{Square}$	82
Tabel IV.10	$Q_{Square}$	82
Tabel IV.11	Pengujian <i>Goodness of Fit Model</i>	83
Tabel IV.12	Pengujian Mediasi	83
Tabel IV.13	Demografi Responden	84
Tabel IV.14	Rumus Perhitungan Jarak Interval	84
Tabel IV.15	Kategori dan Pedoman	85
Tabel IV.16	Kategori Tambahan Penghasilan Pegawai	85
Tabel IV.17	Kategori Kedisiplinan	86

Tabel  
IV.18 kategori Motivasi Kerja

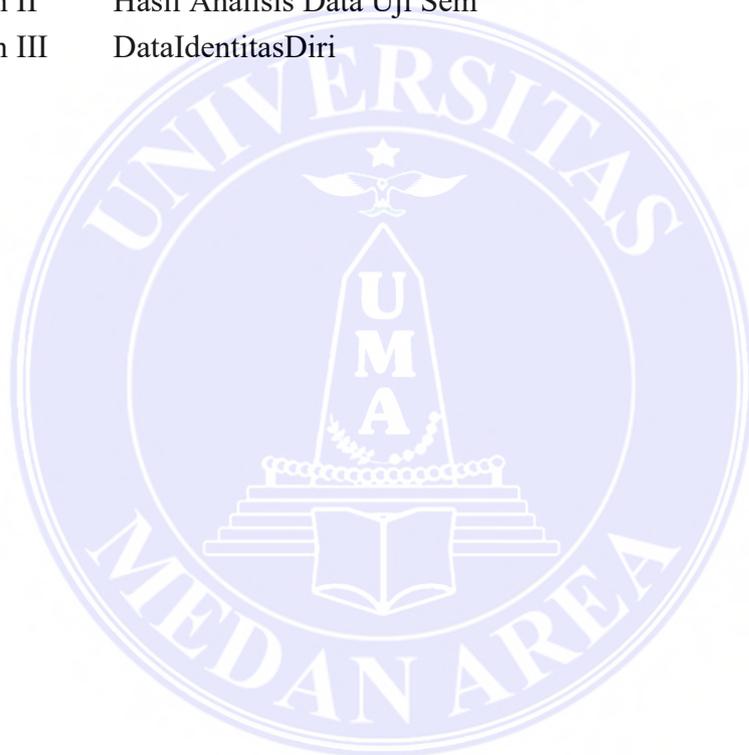
86

### DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Penelitian	54
Gambar 4.3	Pengujian Validitas berdasarkan <i>Outer Loading</i> Tahap 3	77
Gambar 4.4	Pengujian Validitas berdasarkan <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	78
Gambar 4.5	Pengujian Reliabilitas berdasarkan <i>Composite Reliability (CR)</i>	79
Gambar 4.6	Pengujian Reliabilitas berdasarkan <i>Cronbach's Alpha (CA)</i>	80

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Hasil Jawaban Responden	103
Lampiran II	Hasil Analisis Data Uji Sem	126
Lampiran III	Data Identitas Diri	138



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1.LatarBelakang Masalah**

Kedisiplinan merupakan hal penting dalam meningkatkan motivasi kerja di lingkungan pemerintahan dan swasta. Mentaati tata tertib sebuah organisasi, pola hidup dan kegiatan yang berdisiplin bagi organisasi yang akan memotifikasi dan meningkatkan motivasi kerja, itu dapat diterapkan dengan dan tidak melanggar peraturan yang sudah ditetapkan. Peningkatan motivasi kerja bisa dilihat dari kedisiplinan yang diterapkan untuk dirinya sendiri, dipastikan dapat melakukan kedisiplinan pada organisasi tanpa adanya rasa keterpaksaan. Memahami dan menyadari kedisiplinan bagi individu maupun lingkungan itu sangat penting. Selain untuk melatih mengendalikan diri, menghormati dan bertanggung jawab terhadap tata tertib pada organisasi. Kedisiplinan juga memegang peranan penting guna mengendalikan tingkah laku pegawai selama pada organisasi dan kedisiplinan juga memegang peranan penting karena jika tanpa disiplin pegawai akan menjadi orang yang bimbang, tidak terkendali dan tidak bisa mengambil keputusan.

Mangkuprawira (2007) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang Pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja Pegawai dan Pemerintah, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi Pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan Pemerintah. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja Pegawai dan kinerja Pemerintah.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu komponen penting dalam pemerintahan. ASN merupakan pelaksana dari berbagai fungsi pemerintah untuk memberikan pelayanan terhadap masyarakat. ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). ASN memegang peran penting dalam pelaksanaan proses pemerintahan, sehingga ASN dituntut untuk memiliki keahlian dan keterampilan yang tinggi, berpengetahuan luas, berkepribadian baik, moral, dan etos kerja. Selain aspek keahlian individu yang menjadi tolak ukur kinerja ASN adalah kedisiplinan dalam bekerja.

Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya aturan tentang disiplin pegawai. Disamping itu perlu ada contoh teladan dari seorang pimpinan, sebab pimpinan merupakan panutan dari bawahannya. Pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan Pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan Pegawai. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik Pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Nitisemito, (2002) adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan Pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu Pemerintah hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan

teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja Pegawai, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Heidrachman dan Husnan (2015) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya ada perintah. Sedangkan menurut Davis (2012) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik. Dengan demikian penerapan disiplin sangat mempengaruhi kinerja Pegawai. Disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Grameds,(2014) didalam disiplin kerja juga ada indikator beserta aspek yang akan digunakan dalam menilai sikap disiplin kerja karyawan, untuk itu simak pembahasan indikator beserta aspek disiplin kerja dibawah ini, yakni; Tepat Waktu Tepat waktu disini diartikan bahwa anda dapat menilai karyawan dari bagaimana disiplin dari waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.. Taat Terhadap Peraturan dalam instansi pemerintahan. Pegawai yang disiplin harus taat terhadap peraturan dalam perusahaan. Peraturan maupun tata

tertib harus dibuat agar tujuan suatu perusahaan dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap kesetiaan dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan pada perusahaan. Tanggung Jawab dalam Bertugas. Seorang karyawan harus memiliki tanggung jawab dalam bertugas. Salah satu wujud sebagai tanggung jawab karyawan yakni penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya, sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.

Faktor mempengaruhi disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Teladan pimpinan Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Balas jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Waskat. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Sanksi hukuman. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi

hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya berjalan harmonis.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk mentaati sebuah peraturan.

Hasil Penilaian Pencapaian Kedisiplinan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
Daftar Rekapitulasi Kehadiran dan Pencapaian Kerja  
Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan Juni sampai  
dengan Desember 2022/2023

Jumlah Pegawai	Tahun	Absen	Izin	Terlambat	Kegiatan Tugas dan Jabatan	Tingkat keberhasilan pencapaian kinerja
120	2022	18	20	52	7 item	79%
120	2023	12	17	35	8 item	85%

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan. 2024

Fenomena dalam penilaian kedisiplinan ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan dapat diketahui bahwa kedisiplinan pegawai belum

optimal. Hal ini terlihat masih banyak para pegawai melakukan pelanggaran saat jam kerja jam kerja yang sudah ditentukan, meliputi kapan waktu suatu pekerjaan (jam kerja), kapan pekerjaan itu selesai (jam pulang kerja), dan kapan pekerjaan memerlukan waktu tertentu. Ketaatan dan kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan yang sudah ditetapkan serta kepatuhan terhadap perintah. Suatu usaha dalam melaksanakan tugas dengan mendahulukan penyelesaian tugas yang lebih dulu, agar tercipta ketertiban dalam suatu pekerjaan.. Demikian rupa untuk aktivitas atau pekerjaan yang akan dilaksanakan setiap hari sesuai dengan tugas dan fungsi berdasarkan kepada disiplin kerja.

Sesuai dengan penjelasan diatas maka peneliti melakukan wawancara dengan salah satu pegawai dengan inisial MN dan menyatakan:

“dalam pelaksanaan kedisiplinan kerja masih ada pegawai melakukan pelanggaran-pelanggaran khususnya dalam tingkat kehadiran yang rendah sehingga banyak para pegawai mengalami pemotongan TPP, selain tngkat kedisiplinan, dalam pencapaian pekerjaan juga sering mengalami keterlambatan dalam memberikan laporan-laporan sehingga motivasi kerja semakin menurun.

Mathis (2014) menyatakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Mengerti motivasi adalah penting karena kinerja reaksi terhadap kompensasi dan perhatian sumber daya manusia lainnya yang berhubungan dengan motivasi tersebut. Luthans (2016) menjelaskan motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

Strisno (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut : besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan yang ada. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, di mana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien. Kini banyak mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat di balik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.

Menurut Rhoades dan Eisenberger, (2011) ada tiga bentuk umum perlakuan organisasi yang dianggap baik dan dapat meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan :(1). Keadilan, distribusi sumberdaya pada kesejahteraan, (2).Dukungan atasan, bertanggungjawab dan menyenangkan, (3).Imbalan dari organisasi, berupa penghargaan, gaji dan promosi.

Dukungan organisasi dianggap kurang oleh para pegawai sehingga mereka mampu melakukan pencapaian pekerjaan yang buruk sehingga mendapatkan kebijakan pemberian insentif yang dianggap kurang adil, karena berkaitan dengan jenis tugas dan masa kerja, selain itu juga kebijakantentang penetapan dalam menunjuk kesempatan pegawai untuk mengikuti traininghanyaberdasarkan *like* dan *dislike*.

Besaran TPP ini akan dihitung lagi secara proporsional berdasarkan jumlah

kehadiran dan ketidakhadiran dengan kondisi tertentu dan dibagi dengan jumlah hari kerja dalam bulan bersangkutan. Sehingga PNS yang tidak hadir kerja tanpa alasan jelas akan mendapatkan denda potongan dari TPP-nya. Hal ini dirasa memberi efek cukup berat melihat besaran TPP yang cukup besar dalam komponen gaji. Saat ini proses pencatatan kehadiran dilakukan secara konvensional menggunakan buku jurnal kehadiran yang ditandatangani PNS setiap hadir kerja. Proses secara konvensional ini dinilai cukup memberatkan, mengingat setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) harus memberikan laporan resmi ke Badan Kepegawaian Daerah untuk proses pencairan TPP PNS.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan dalam memberikan Tambahan penghasilan pegawai (TPP) dalam pemberian imbalan jasa terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dikaitkan dengan penilaian kinerja mereka. Artinya, tambahan penghasilan pegawai diberikan jika seorang ASN memiliki kinerja yang bagus dalam suatu bidang kerja. Walaupun, peningkatan tambahan penghasilan pegawai tidak dapat dijadikan jaminan akan menghilangkan kemungkinan praktik penyimpangan-penyimpangan jika tidak diimbangi dengan kebijakan penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) serta pembentukan Tim Penilai kinerja pegawai yang bebas (*independent*) dan berfungsi dengan baik.

Sesuai dengan Peraturan Walikota Medan Nomor 10 Tahun 2021 Tentang Tambahan penghasilan pegawai (TPP) Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintahan Kota Medan bahwa kriteria Tambahan penghasilan pegawai (TPP) Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah beban kerja, prestasi kerja, tempat dan bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi dan pertimbangan objek lainnya. sedangkan untuk instrument perhitungan TPP-ASN yaitu besaran TPP-ASN yang diterima oleh

setiap pegawai ASN dihitung berdasarkan penilaian disiplin kerja, produktivitas kerja, dan perhitungan objek lainnya. Penilaian disiplin kerja dan perhitungan objek lainnya dilakukan berdasarkan rekam kehadiran dengan menggunakan aplikasi kehadiran sedangkan untuk produktivitas kerja dilakukan berdasarkan pelaksanaan dan penilaian dari pejabat penilai sistem informasi kinerja. Untuk TPP sesuai dengan Peraturan Walikota Medan Nomor 1 Pasal 26 Tahun 2023 dengan menggunakan Rumus perhitungan besaran TPP ASN yang diterima oleh setiap pegawai adalah:

Total Persentase TPP Yang Diterima =  $(40\% + \text{Persentase Produktivitas Kerja}) - \text{Total Pengurangan}$

TPP yang diterima berdasarkan Beban Kerja =  $\text{Total Persentase TPP yang diterima} \times \text{TPP Maksimal berdasarkan Beban Kerja}$

TPP yang diterima berdasarkan Prestasi Kerja =  $\text{Total Persentase TPP yang diterima} \times \text{TPP Maksimal berdasarkan Prestasi Kerja}$

TPP yang diterima berdasarkan Kondisi Kerja =  $\text{Total Persentase TPP yang diterima} \times \text{TPP Maksimal berdasarkan Kondisi Kerja}$

TPP yang diterima berdasarkan Kelangkaan Profesi =  $\text{Total Persentase TPP yang diterima} \times \text{TPP Maksimal berdasarkan Kelangkaan Profesi}$

Jumlah TPP =  $(\text{TPP yang diterima berdasarkan Beban Kerja} + \text{TPP yang diterima berdasarkan Prestasi Kerja} + \text{TPP yang diterima berdasarkan Kondisi Kerja} + \text{TPP yang diterima berdasarkan Kelangkaan Profesi})$ .

Berikut besaran nilai dalam bentuk Rupiah (Rp) TPP Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan :

Tabel. 1.2  
Tambahan Penghasilan Pegawai Sesuai Jabatan/Golongan/Ruang

No	Jabatan/Golongan/Ruang	Jumlah TPP
1	Golongan IV/E	Rp. 3.850.000
2	Golongan IV/D	Rp. 3.844.000
3	Golongan IV/C	Rp. 3.720.000
4	Golongan IV/B	Rp. 3.534.000
5	Golongan IV/A	Rp. 3.410.000
6	Golongan III /D	Rp. 2.979.000
7	Golongan III /C	Rp. 2.805.000
8	Golongan III/B	Rp. 2.743.000
9	Golongan III/A	Rp. 2.625.000

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan. 2024

Menurut Sedarmayanti (2011) Tambahan penghasilan pegawai adalah tambahan yang diberikan kepada ASN (PNS dan PPPK) yang dikaitkan dengan penilaian kehadiran dan kinerja. Tunjangan kinerja daerah merupakan penyempurnaan dari tunjangan yang telah ada dan akan menjadi satu tunjangan yang spesifik untuk memacu kinerja dan sekaligus menjamin keadilan dalam pemberian tunjangan. Pemberian tunjangan kinerja daerah melaksanakan reformasi birokrasi dalam sejalan dengan pesatnya perkembangan zaman dan semakin kompleksnya persoalan yang dihadapi oleh negara, sehingga dapat mencapai penyelenggaraan pemerintahan dan tata kelola pemerintahan yang baik

Dengan demikian bahwa pelaksanaan TPP-ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan diperlukan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Kemampuan kerja para karyawan dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh pegawai, melalui usaha tersebut maka dapat

tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja pegawai. Kemampuan yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan jaminan bahwa segala bentuk aktivitas yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang ditetapkan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan. Kemampuan yang dimiliki para pegawai secara langsung menentukan keberhasilan para pegawai dalam bekerja sehingga pada akhirnya para pegawai mampu memaksimalkan pencapaian kinerja dalam bekerja.

Dengan adanya penelitian terdahulu menjadi landasan bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini. Yang sebagaimana hasil dari penelitian terdahulu adalah sebagai berikut: Pada penelitian Satrio Tristiadi (2017), tentang "Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekertaris Daerah Kabupaten Berau". Hasil penelitian ini menunjukkan Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau. Hal ini menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) meningkat maka Kinerja Pegawai akan naik dan sebaliknya bila Tambahan Penghasilan pegawai (TPP) turun maka Kinerja Pegawai akan Turun (Tristiadi, 2017).

Kondisi di lapangan terlihat Tambahan penghasilan Pegawai (TTP) ASN yang dialami oleh pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan dapat terlihat dari gejala yang dirasakan oleh pegawai seperti kemampuan fisik yang kurang serta kemampuan intelektual dalam bekerja.

Dari uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

**“Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kedisiplinan ASN Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang akan menjadi identifikasi dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1. Masih banyaknya para pegawai melakukan pelanggaran-pelanggaran kedisiplinan kerja yaitu berupa terlambat dan tidak hadir.
- 1.2.2. Tingkat motivasi kerja yang rendah pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan
- 1.2.3. Rendahnya TPP yang dihasilkan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

- 1.3.1. Apakah tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja ASN di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan?
- 1.3.2. Apakah tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh positif terhadap kedisiplinan ASN di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan?

1.3.3. Apakah tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh positif terhadap kedisiplinan ASN dan Motivasi Kerja di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan ?

1.3.4. Apakah tambahan Motivasi Kerjaberpengaruh positif terhadap kedisiplinan ASN di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi ?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian selalu dirumuskan dalam kaitannya dengan usaha pemecahan masalah. Berdasarkan rumusan masalah yang ingin dijawab, maka tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui:

1.4.1. Untuk menganalisis apakahtambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja ASN di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan.

1.4.2. Apakahtambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh positif terhadap kedisiplinan ASN di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan.

1.4.3. Untuk menganalisis apakah tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh positif terhadap kedisiplinan ASN dan motivasi kerja di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan

1.4.4. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kedisiplinan ASN di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan ini, diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

### 1.5.1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat secara teoritis dari penelitian ini adalah penelitian diharapkan memberikan kontribusi bagi ASN di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan, yang berkaitan dengan faktor-faktor dalam tambahan penghasilan pegawai variabel mediator dan motivasi kerja yang berhubungan dengan kedisiplinan pegawai. Hasil penelitian ini akan menunjukkan variabel dan faktor-faktor mana yang dominan dalam hubungannya dengan kedisiplinan pegawai.

### 5.2.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, sebagai masukan kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan, memberikan informasi pentingnya tambahan penghasilan pegawai dan motivasi kerja pada kedisiplinan pegawai serta memberikan gambaran mengenai besarnya pengaruh antar tambahan penghasilan pegawai dan motivasi kerja pada kedisiplinan pegawai. Hasil penelitian akan dipakai sebagai acuan untuk meminimalisir kinerja pegawai dan sebagai acuan dalam memberikan dukungan manajemen terhadap pekerjaan pegawai.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Kerangka Teori

##### 2.1.1. Kedisiplinan

##### 2.1.1.1. Pengertian Kedisiplinan

Chaplin (2010) menjelaskan disiplin adalah satu cabang ilmu pengetahuan, kontrol terhadap bawahan, hukuman, kontrol penguasaan diri dengan tujuan menahan impuls yang tidak diinginkan, atau untuk mengecek kebiasaan. Helmi (2016) menyatakan sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak, untuk mentaati dan menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi.

Hasibuan (2013) menyebutkan kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Nitisemito (2006) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan di organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Sedangkan menurut Viethzal (2003), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dan bertanggung jawab atas tugas yang di amanahkan kepadanya.

Ma'arif dan Kartika (2012) mengungkapkan, disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan (kepala sekolah) dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja para karyawan (guru).

Hasibuan (2013), hakikat disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Anoraga (2012) menjelaskan disiplin menjadi beberapa pengertian:

- a. Latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib.
- b. Ketaatan pada aturan dan tata tertib. Berdasarkan dari kutipan di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertib dan teratur, dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu wadah organisasi melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya secara tertib, teratur, dan disiplin sesuai dengan peraturan yang berlaku atau ditetapkan dalam organisasi tersebut, sehingga tidak ada yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Dari uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa pengertian kedisiplinan kerja memiliki kemampuan perilaku seseorang guna meningkatkan kerja yang baik sehingga mampu mencapai tujuan sebuah organisasi.

### 2.1.1.2. Aspek-aspek Kedisiplinan

Moekijat (dalam Rahmadani, 2012) pembagian disiplin ada dua jenis yaitu:

a. *Self imposed dicipline.*

Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan dorongan pada diri sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

b. *Command dicipline.*

Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara yang menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan. Pelaksanaan disiplin sebenarnya bukan karena takut adanya sanksi atau hukuman, melainkan karena sadar diri akan adanya tanggung jawab. Jika disiplin telah melekat pada diri pegawai, maka pelaksanaannya tidak lagi dirasakan sebagai beban.

Saydam (dalam Rini, 2008) bahwa disiplin mempunyai tiga aspek, yaitu:

- a. Sikap mental yang merupakan sikap taat tertib sebagai hasil dari latihan, pengendalian pikiran dan watak.
- b. Pemahaman yang baik mengenai sistem atau perilaku dan norma serta standar sehingga menumbuhkan kesadaran sebagai syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan.
- c. Sikap dan kelakuan yang menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal yang cermat dan tertib.

Handoko dalam Sinambela (2018) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-

peraturan yang berlaku dalam organisasi. pedoman organisasi”.

Djamarah, (2002). Disiplin kerja yang dikehendaki itu tidak hanya muncul karena kesadaran, tetapi juga karena paksaan. Disiplin yang muncul karena kesadaran disebabkan faktor seseorang dengan sadar bahwa hanya dengan disiplin akan didapatkan kesuksesan dalam segala hal.

Dari uraian di atas peneliti menyimpulkan bahwa aspek disiplin kerja ditandai oleh keberadaan peraturan dan tata tertib, pemberian hukuman dan sanksi, adanya pelatihan dan pembinaan yang dilakukan oleh orang yang memegang kekuasaan, perubahan sikap mental dan perilaku.

### **2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan**

Disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan timbulnya disiplin, yaitu;

- a) Kesedian pegawai
- b) Kompensasi /gaji yang diterima oleh pegawai

Di luar gaji masih ada beberapa jenis kompensasi lain seperti tunjangan, ekstra cuti, atau fasilitas lain yang diberikan dinas untuk menarik dan mempertahankan pegawai.

- c) Hubungan antara pegawai

Hubungan pegawai (*employee relations*) adalah sekelompok orang-orang yang sedang bekerja didalam suatu organisasi atau perusahaan yang jelas baik secara fungsional, organisasi maupun bidang teknis dan jenis pekerjaan (tugas) yang dihadapinya.

- d) Peraturan Undang-undang

Peraturan perundang-undangan merupakan bagian hukum tertulis yang dipergunakan untuk mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara serta diharapkan dapat menyelesaikan berbagai masalah yang sudah, sedang atau akan terjadi di masa akan datang.

e) Keteladanan seorang pegawai

Pegawai teladan biasanya diartikan sebagai orang-orang kesayangan bos, berhasil membangun hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerja, namun juga bekerja dengan produktivitas tinggi. Untuk menjadi karyawan teladan perlu dedikasi yang tinggi dan usaha keras.

f) Ketegasan pimpinan

Sikap tegas kepemimpinan yang baik, karena bisa mengambil suatu keputusan dari alasan yang logis dan memikirkan dampak apa saja yang akan datang di kemudian hari.

g) Pengawasan melekat

Pengawasan melekat adalah proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap pendayagunaan semua sumber daya, untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan yang dapat digunakan untuk pengembangan unit/organisasi kerja di masa depan.

h) Penghargaan hasil kerja pegawai

Penghargaan adalah pengakuan atas prestasi dan/atau masa kerja karyawan berupa promosi jabatan, kesempatan mengembangkan diri, tanda komitmen dan kesetiaan, serta penghargaan dalam bentuk lainnya.

Hasibuan (2012) menyebutkan pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau guru dalam sebuah lembaga

pendidikan, di antaranya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Tujuan dan kemampuan. Tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada guru harus sesuai dengan kemampuan guru bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- b) Teladan pimpinan. Kepala sekolah harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya.
- c) Balas jasa. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan jasa yang relatif besar. Guru tidak mungkin bekerja dengan baik bila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk kebutuhan hidupnya.
- d) Keadilan. Kepala sekolah yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.
- e) Waskat; atau pengawasan melekat. Dengan waskat berarti kepala sekolah harus aktif dan langsung mengawasi perilaku moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja tenaga pendidik.
- f) Sanksi hukuman. Sanksi hukuman seharusnya tidak selalu ringan ataupun berat supaya hukuman itu mendidik guru untuk mengubah perilakunya.
- f) Ketegasan. Kepala sekolah harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap guru yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
- g) Hubungan kemanusiaan. Jika tercipta hubungan kemanusiaan yang baik dan harmonis, diharapkan akan terus terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang

serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua tenaga pendidik. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurn Lewin (dalam Helmi, 1996) adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

- a. Faktor kepribadian. Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orangtua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap yang diharapkan akan tercermin dalam perilaku.
- b. Faktor lingkungan. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka. Ma'arif dan Kartika (2012) menyebutkan sejumlah faktor penting yang harus diperhatikan dalam disiplin kerja antara lain:
  - a. Kejernihan dan kewajaran peraturan-peraturan yang dilanggar.
  - b. Apakah bukti yang disajikan adalah tidak langsung atau demonstratif.
  - c. Kredibilitas karakteristik dan status orang yang memberikan pengakuan pelanggaran.
  - d. Kredibilitas karakteristik dan status orang yang melakukan pelanggaran
  - e. Karakteristik kepribadian dari pimpinan/kepala sekolah yang

mengambil keputusan.

f. Kemungkinan konsekuensi-konsekuensi keputusan.

Beberapa pendapat di atas penulis menyimpulkan disiplin kerja ditentukan oleh keberadaan aturan yang mendukung tercapainya tujuan lembaga yang dijalankan oleh semua individu mulai dari pimpinan hingga bawahan, serta merencanakan pelaksanaan kerja yang disusun secara matang agar semua anggota lebih siap menjalankan perannya. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa TPP berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan.

#### 2.1.1.4. Indikator Kedisiplinan

Martoyo (dalam Yulianto, 2011) mengatakan disiplin kerja erat hubungannya dengan sikap pegawai, baik itu ketentuan tugas yang menjadi kewibawaan mereka. Sedangkan indikator disiplin kerja adalah:

a. Penggunaan waktu kerja.

Adalah suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan berdasarkan jam kerja yang sudah ditentukan, meliputi kapan waktu suatu pekerjaan (jam kerja), kapan pekerjaan itu selesai (jam pulang kerja), dan kapan pekerjaan memerlukan waktu tertentu.

b. Perbuatan tingkah laku.

Adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan yang sudah ditetapkan serta kepatuhan terhadap perintah.

c. Ketertiban dalam melaksanakan tugas.

Suatu usaha dalam melaksanakan tugas dengan mendahulukan penyelesaian tugas yang lebih dulu, agar tercipta ketertiban dalam suatu pekerjaan.

d. Rencana harian tugas.

Adalah pedoman yang dibuat sedemikian rupa untuk aktivitas atau pekerjaan yang akan dilaksanakan setiap hari sesuai dengan tugas dan fungsi berdasarkan kepada disiplin kerja.

Malayu Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Beberapa poin tersebut dalam penelitian ini akan dijadikan indikator penelitian. Penjelasan dari ketiga poin tersebut, akan penulis uraikan di bawah ini:

- a. Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Ketepatan datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. Datang dan pulang tepat dengan waktunya, atau sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat mengindikasikan baik tidaknya tingkat kedisiplinan dalam organisasi tersebut.
- b. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik menjadi salah satu indikator kedisiplinan dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan guru pada lembaga pendidikan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
- c. Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku merupakan salah satu sikap disiplin guru sehingga apabila guru tersebut tidak mematuhi aturan dan melanggar norma-norma yang berlaku maka itu menunjukkan adanya sikap tidak disiplin. Sementara itu berdasarkan faktor yang menentukan efektivitas disiplin kerja dari Mathis dan Jackson (dalam

Darmawan, 2013), pengukuran disiplin kerja dapat dipandu sebagai berikut:

- a) Organisasi telah menyampaikan informasi tentang konsekwensi berupa tindakan disiplin dari setiap pelanggaran yang dilakukan pegawai
- b) Pimpinan telah memahami tentang peraturan kerja di organisasi
- c) Pimpinan bersikap tegas terhadap setiap pegawai yang melakukan pelanggaran atau kesalahan kerja
- d) Pimpinan secara konsisten memberikan tindakan disiplin ke setiap pegawai yang melakukan pelanggaran kerja
- e) Tindakan disiplin secara langsung segera dilakukan ke setiap pegawai yang melakukan pelanggaran kerja
- f) Penyampaian tindakan disiplin kepada setiap pegawai yang melakukan pelanggaran kerja telah dilakukan secara benar dan tidak menyinggung perasaan pegawai.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan di atas maka indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja guru adalah indikator disiplin kerja yang dikemukakan Hasibuan (2012) yaitu pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku.

## **2.1.2. Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Motif**

Istilah motivasi berasal dari kata motif, dan kata motif berasal dari bahasalatin *movere* yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motif adalah daya penggerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dari seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu.

Motivasi sebagai sesuatu hal yang menggerakkan, memelihara, mengatur dan menghentikan perilaku. Motivasi juga dapat berarti daya penggerak atau dorongan kerja pada seseorang yang akan menciptakan kegairahan bekerja sehingga mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan kerja (Luthans,2016).

Winardi (2014) menyebutkan bahwa motivasi juga bisa dikatakan sebagai kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang. Potensi ini dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut Wexley dan Yukl (2005) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwadenganmemberikanmotivasi yang tepat karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkindalammelaksanakantugasnya,daniamenyakinibahwadengankeberhasilanor ganisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya, kepentingan pribadinya akanterpeliharapula.Lebihjelasnyabahwadoronganataumotivasiituberupakebutuhan yang timbul dalam diri karyawan yang harus dipenuhi dengan carabekerja.

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauanbekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai(Myers, 2002). Sedangkan menurutFayoll (2010) menyatakan motif adalah suatupengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongandalam diri manusiayang menyebabkan iaberbuat sesuatu.

Berelson dan Stainer (dalam Luthans, 2008) dimana motif adalah suatupendorongdaridalamuntukberaktivitasaubergeraksecaralangsungataumengar ahkepadasasaranakhir.Guralnik(dalamRobbins,2018) menyatakanmotif adalah suatu perangsang dari dalam, suatu gerak hati, dan sebagainya yangmenyebabkan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Nasution (dalam Moejikat,2002)dimanamotifdimaksudsegaladayayangmendorongseseoranguntukm elakukansesuatu.

Menurut Flippo (dalam Robbins, 2018) mengemukakan bahwa motivasiadalahsuatukeahlian,dalammengarahkanASN danorganisasiagarmaubekerjasecaraberhasil,sehinggatercapaikeinginanparaASN sekaligustercapai tujuan organisasi. Menurut Encyclopedia (dalam Wexley dan Yukul, 2005)yang menyatakan motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakanpokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan danmengarahkan tindak tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis danemosionalyang hanyadapat didugadari pengamatan tingkah lakumanusia.

Wexley dan Yulk (2005) mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu proses pemberian energi psikis yang mengarahkan tingkah laku pada tujuan yang ingindicapainya. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-

kekuatanyang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku (Gibson,2012). Menurut Koontz (dalam Jewells, 2008) motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau mencapai suatu tujuan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri individu maupun dari luar diri individu untuk melakukan suatu tindakan yang mengarah kepada aktivitasnya guna mencapai suatu tujuan.

### **2.1.2.2. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Fayoll (dalam Luthans 2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja seseorang. Motivasi kerja adalah pemberi andaya yang menggerakkan dan menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Robbins, 2008).

Wexley dan Yulk (2005) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri pekerja untuk menyelesaikan suatu tugas yang baik. Flippo (dalam Miner, 2008) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan ASN dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para ASN sekaligus tercapai tujuan organisasi. Menurut Papu, (2002) dalam kamus administrasi merumuskan bahwa motivasi kerja adalah pekerja yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-

tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawannya agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Robbins (2008) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu kerelaan untuk berusaha optimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Menurut Anaroga (1992) adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi biasanya disebut sebagai suatu yang menimbulkan semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi yang dicapai.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang menimbulkan suatu dorongan atau semangat kerja seseorang yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

### 2.1.2.3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Steers dan Porter (2013) Motivasi merupakan suatu konsep yang dipakai untuk mendeskripsikan daya dalam diri seseorang yang menyebabkan timbulnya serta mengarahkan perilaku. mengatakan pada umumnya motivasi ditandai dengan tiga aspek:

- a. Aspek energi, yaitu kekuatan atau usaha yang menyebabkan terjadinya perilaku.
- b. Aspek arah, yaitu perilaku yang timbul berupa perilaku yang terarah pada tujuan yang ingin dicapai.
- c. Aspek keajegan, yaitu adanya usaha untuk memelihara dan mempertahankan

perilaku kerja sampai tujuan tercapai.

#### 2.1.2.4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Jurgensen (dalam Luthans, 2018) untuk mengungkapkan motivasi kerja harus memperhatikan aspek-aspek sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang menimbulkan rasa aman,
- b. Kesempatan untuk maju, yaitu kesempatan untuk promosi dan kesempatan untuk memperoleh pengalaman baru.
- c. Kelompok kerja, yaitu teman sekerja yang dapat diajak kerjasama dalam melakukan suatu pekerjaan.
- d. Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, pendidikan dan pengalaman.
- e. Gaji, yaitu tinggi menurut karyawan
- f. Hubungan antara atasan dan bawahan, yaitu gaya atasan terhadap bawahan dan atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya.
- g. Jaminan kerja, yaitu jam kerja yang sangatsingkat atau jam kerja yang tidak terlalu lama.
- h. Kondisi kerja, yaitu keadaan tempat kerja seperti pengaturan udara, suhu dan kebersihan tempat kerja.
- i. Jaminan kesehatan, yaitu fasilitas tempat kerja seperti asuransi.

Blum dan Russ (dalam Luthans, 2008) mengatakan bahwa paling sedikit ada lima Dorongan yang menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan, kelima dorongan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. *Advancement* atau kesepakatan untuk maju
- b. *Security* atau pekerjaan yang menimbulkan rasa aman

- c. *Salary* atau gaji yang memadai
- d. *Supervisor* atau atasan yang bersahabat
- e. *Hours of work* atau lamanya jam kerja

Lidden, RC1989 (dalam Manullang, 2014) menjelaskan mengenai aspek motivasi kerja sebagai berikut :

- a. *Security*, adalah adanya jaminan bagi para karyawan untuk memperoleh pekerjaan di rumah sakit selama mungkin seperti mereka harapkan.
- b. *Company*, adalah rumah sakit yang memberikan rasa bangga atau kebanggaan terhadap karyawan.
- c. *Advancement*, adalah adanya kemungkinan untuk maju.
- d. *Co-workers* adalah pengalaman kerja yang cocok dan sepaham
- e. *Type of work*, adalah pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat dan minat.
- f. *Pay*, gaji atau penghasilan yang diterima
- g. *Supervisor*, adalah pimpinan atau atasan yang baik, yang mempunyai hubungan yang baik dengan bawahannya, mengerti dan mempertimbangkan pendapat bawahannya.
- h. *Hours of work*, adalah jam kerja yang teratur dalam sehari, seminggu, malam hari, atau siang hari, bergiliran atau tidak.
- i. *Working condition*, adalah meliputi ruang kerja, seperti tempat kerja bersih, suhu, ventilasi, bebas dari keaduan suara dan lain-lain.
- j. *Benefits*, adalah meliputi kesepakatan untuk mendapatkan hiburan, jaminan

kesejahteraan, pengobatan, asuransi, cuti, dan sebagainya.

Herzberg, dalam suatu penelitiannya menemukan dua kelompok aspek-aspek yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi yang disebut teori dua faktor. Campbell dan Pritchard (dalam

Dunnette, 1976) menyebutkan kedua aspek tersebut sebagai *extrinsic* dan *intrinsic*. Herzberg menamakan *extrinsic factor* sebagai aspek-aspek *hygiene*, apabila aspek-aspek tersebut tidak tersedia menyebabkan para karyawan merasa tidak puas. Berada di luar diri seseorang, aspek-aspek tersebut berkaitan dengan keadaan pekerjaan (*job context*). *Intrinsic factor* disebut sebagai aspek-aspek *motivator*, apabila aspek-aspek tersebut tersedia menimbulkan rasa puas. Dapat membangkitkan motivasi, jika dikembangkan dan dikelola dengan baik. Aspek-aspek tersebut berkaitan dengan isi pekerjaan (*job content*). Teori dua faktor memprediksi bahwa perbaikannya dalam motivasi hanya akan nampak jika kebijakan organisasi atau pimpinan tidak hanya dipusatkan pada kondisi ekstrinsik pekerjaan, tetapi juga pada faktor kondisi intrinsik pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-

aspek yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam organisasi terbagi dua bagian besar meliputi:

- a. Aspek ekstrinsik, terdiri dari gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijakan, pelaksanaan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja.
- b. Aspek intrinsik, terdiri dari prestasi, penghargaan, tanggung jawab,

kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

Dari teori para ahli peneliti menggunakan aspek-aspek motivasi kerja

yang dikemukakan oleh Herzberg untuk mengungkapkan data tentang motivasi kerja yaitu

a. Aspek ekstrinsik, terdiri dari gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja. b. Aspek intrinsik, terdiri dari prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

#### 2.1.2.5. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sesuai dengan pengertian motivasi kerja yakni segala sesuatu yang mendorong semangat untuk bekerja. Disamping itu yang mendorong orang untuk bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dengan adanya kebutuhan inilah para pekerja berusaha keras untuk mencapai kebutuhannya melalui pekerjaannya. Akan tetapi motivasi orang dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Stoner (2014) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja.

1. Karakteristik individu, yaitu faktor-faktor yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi motivasi kerja individu tersebut seperti minat, sikap dan kebutuhan yang dibawanya seseorang ke dalam situasi kerja yang berbeda-beda di antara individu yang satu dengan individu yang lain, dengan demikian motivasi orang di dalam melakukan pekerjaan

jugaberbeda.

2. Karakteristik pekerjaan, yaitu faktor dari pekerjaan itu sendiri yang mempengaruhi motivasi kerja seperti sifat dan tugas karyawan yang meliputi jumlah tanggung jawab juga macam tugas.
3. Karakteristik situasi kerja, yaitu faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi seseorang, seperti apakah rekan kerja mendorong individu untuk bekerja dengan standar tinggi atau rendah., termasuk juga didalamnya adalah mengenai jumlah gaji.

Munandar (2001) mengemukakan bahwa selain ketiga faktor di atas, ada juga beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang. Dimana seorang manajer dapat menerapkan teori motivasi dalam menggerakkan para pegawai untuk dapat bekerja lebih baik. Beberapa faktor tersebut antara lain:

1. Usia

Berdasarkan penelitian dan pengalaman usia seseorang akan menunjukkan tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Dimana kepuasan kerja yang cenderung tinggi didasarkan pada usaha meniti karir dalam sekian tahun lamanya yang dicapai secara maksimal. Sehingga manajer perlu mengadakan pendekatan yang berbeda dengan memberikan motivasi dalam bentuk perlakuan terhadap karyawan yang relatif muda dibandingkan dengan karyawan yang sudah lebih tua.

## 2. JenisKelamin

Tidak terdapat perbedaan yang mencolok antara karyawan dan karyawatisepanjang kemampuan mereka menjadi anggota organisasi yang konstruktif dankontributif. Namun selain dapat dilihat bahwa seorang laki-laki lebih termotivasidalam bekerja, karena secara kodrati laki-laki merupakan kepala keluarga yangharusmemberikannafkahuntukistridananak-anaknya.Sedangkanseorangwanitabekerjasebagianbesarhanyaterdoronguntukberaktualisasidanbersosialisasi.

## 3. StatusPerkawinan

Seorang karyawan dan karyawan yang sudah berkeluarga akan cenderunglebih mudah merasa puas dalam pekerjaanya dibandingkan dengan orang yangbelum berkeluarga, ini disebabkan oleh rasa tanggung jawab yang besar untukmenghidupi keluarganya. Sehingga dalam hal ini status perkawinan seseorangturut pula memberikan petunjuk tentang tata cara dan teknik motivasi yang cocokdigunakanbaginya dibandingkandengan orang yangtidak berkeluarga.

## 4. JumlahTanggungan

Jumlah tanggungan merupakan salah satu pengaruh untuk seorang manajerdalam menerapkan teori motivasi dalam suatu rumah sakit. Dalam masyarakatyang masih menganut konsep “ *extended family system* “, dimana yang dianggapmenjaditanggunganseorangpencarinafkahutamakeluargaadalahse muaorang

yangbiayahidupnyatergantungpadapecarinafkahutamatersebut,tidakterbata  
shanyapadaistri atau suami dan anak-anak.

## 5. Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan  
parapekerjadalamberbagaisegehidupanorganisasional.Seorangmanajerber  
anggapanbahwasemakinlamaseseorangbekerja/bekerjadalam suatu organisa  
si,semakintinggipulaproduktivitasnyakarenaiasemakinberpengalaman dan  
memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas-tugas  
yangdipercayakankepadanya.Sehinggakeinginanmanajerdanrumahsakitunt  
ukmemberikansuatumotivasiterhadapparakaryawannyadalammelakukanpek  
erjaannyadengan baik.

Stoner (2014) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi kerja yang  
palingkuat adalah gaji agar terpenuhinya kebutuhan dasar untuk  
mempertahankan hidup,yaitu makan, minum, tempat tinggal, dan  
sejenisnya. Kemudian kebutuhannyameningkat yaitu keinginan untuk  
mendapatkan keamanan hidup. Dalam taraf yang lebih maju, bila rasa aman  
terpenuhi mereka mendambakan barang mewah, statusdankemudian  
prestasi.

Kamaludin, 1998 (dalam Munandar, 2001) mengemukakan bahwa  
tingkatpendidikan dalam satu-satunya faktor internal yang dapat  
mempengaruhi motivasi kerjaseseorang.Faktor-  
faktorlainyangdapatmempengaruhikerjaadalahkesejahteraan keluarga, jenis  
kelamin, usia pekerjaan dan status kerja. Motivasi merupakan suatu proses  
psikologis yang ditimbulkan oleh faktor di dalam atau

diluar diri seseorang. Faktor di dalam diri dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, dan pendidikan atau berbagai harapan cita-cita yang menjangka masa depan. Sedangkan faktor dari luar dapat diperoleh dari berbagai sumber yang kompleks yang berasal dari luar diri seseorang.

Luthans(2008) mengemukakan terdapat tiga hal yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Ciri-ciri pribadi seseorang (*individual characteristics*) yaitu minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja.
2. Tingkat dan jenis pekerjaan (*job characteristics*) yaitu sifat dari tugas pekerjaan yang meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri.
3. Lingkungan kerja (*worksituation characteristics*) yaitu faktor-faktor yang ada dalam lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi motivasi kerja.

Tingkat motivasi yang ditunjukkan seseorang akan berbeda dengan orang lain dalam menghadapi situasi yang sama, bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. Perbedaan motivasi yang ada dalam diri seseorang dipengaruhi oleh tingkat kematangan, latar belakang kehidupan, usia, lingkungan, keunggulan fisik, mental dan pikiran serta faktor sosial budaya (Crow, 1993 dalam Alwi, 2001).

Maulani(2009) menjelaskan individu yang mempunyai motivasi kerja rendah kurang mampu beradaptasi dengan tuntutan yang berkembang sehingga berdampak pada perilaku kerjanya yang akhirnya efektivitas organisasi dapat

terhambat. Hambatan tersebut dapat berbentuk kurangnya semangat, kreatif dan perhatian mengenai kualitas pekerjaan sehingga sering terlambat dari waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, diantaranya adalah karakteristik individu, kompensasi, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, karakteristik situasi kerja, umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja.

Motivasi kerja ASN adalah suatu daya penggerak yang dilakukan oleh ASN yang menimbulkan suatu dorongan atau semangat kerja bagi mereka yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi kerja ASN terdiri dari aspek-aspek;

- a) Pekerjaan yang menimbulkan rasa aman, yaitu segala pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan rasa aman bagi ASN tersebut.
- b) Rumah sakit yang memberikan rasa bangga terhadap ASN, yaitu tempat dimana ASN bekerja mempunyai nama baik,
- b) Kesempatan untuk maju, yaitu kesempatan untuk promosi dan kesempatan untuk memperoleh pengalaman baru.
- c) Kelompok kerja, yaitu teman sekerja yang dapat di ajak kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan,
- d) e. Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, pendidikan dan pengalaman.
- e) Gaji, yaitu tinggi menurut ASN,

- f) Hubungan antara atasan dan bawahan, yaitu gaya atasan terhadap bawahan dan atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya,
- g) Jaminan kerja, yaitu jam kerja yang sangat singkat atau jam kerja yang tidak teralulama,
- h) Kondisi kerja, yaitu keadaan tempat kerja seperti pengaturan udara, suhu dan kebersihan tempat kerja, j. Jaminan kesehatan, yaitu fasilitas tempat kerja seperti asuransi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ASN, diantaranya adalah karakteristik individu, kompensasi, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, karakteristik situasi kerja, umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja.

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa motivasi kerja ASN adalah suatu daya pendorong yang dilakukan oleh ASN yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja bagi mereka yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Data motivasi kerja diungkap melalui skala yang disusun menggunakan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg yaitu

- a) Aspek ekstrinsik, terdiri dari gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijakan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja.
- b) Aspek intrinsik, terdiri dari prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

### **2.1.3. Tambahan Penghasilan Pegawai**

#### **2.1.3.1. Pengertian Tambahan Penghasilan Pegawai**

Menurut Anggarini & Puranto, (2019) Pemberian tambahan penghasilan

pegawai (TPP) yang baik harus memenuhi asas keadilan, baik secara internal maupun eksternal. Keadilan internal dalam arti pekerjaan yang lebih berat selayaknya memperoleh imbalan yang lebih tinggi, sedangkan keadilan eksternal dalam arti kesetaraannya dengan gaji pegawai di sektor swasta. Dengan demikian, pemberlakuan sistem tambahan penghasilan pegawai (TPP) bukan suatu yang berdiri sendiri, melainkan sebagai bagian dari reformasi birokrasi. Sistem tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang efektif dalam sebuah organisasi adalah ketepatan organisasi tersebut menentukan pilihan tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pegawai yang bekerja dalam sebuah perusahaan pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas dari pegawai itu sendiri.

Dalam rangka meningkatkan mutu, prestasi kerja serta untuk mencapai dayaguna dan daya hasilguna pegawai negerisipil, maka Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) perlu diberikan agar meningkatkan daya efektivitas dan semangat kerja sehingga pelaksanaan pembangunan tercapai dengan baik. TPP harus sesuai dengan peraturan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah. Berdasarkan Peraturan Bupati Ponorogo No.101 Tahun 2018 Tentang pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ponorogo.

Tambahan penghasilan berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah insentif yang diberikan berupa tambahan penghasilan berdasarkan atas hasil pencapaian kinerja selama satu bulan diluar gaji yang diterima dengan sah sesuai dengan ketentuan perundang-

undang yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2019) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.” Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan tambahan penghasilan berbasis kinerja dengan melihat perilaku kerja dan prestasi kerja pegawai lebih kepada pemberian penghargaan dan hukuman dikhususkan untuk penilaian kinerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 59 tahun 2007 dan Permendagri No. 21 tahun 2011 tentang perubahan ke-2 Permendagri No. 13 tahun 2006, pemerintah daerah dapat memberikan Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pertimbangan obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah. Dasar hukum pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diatur dalam undang-undang, peraturan pemerintah dan peraturan daerah sebagai berikut:

1. Pasal 79 Undang-

Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), menyatakan bahwa:

- a) Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS sertamenjaminkesejahteraan PNS,
- b) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan resiko pekerjaan,
- c) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pelaksanaannya dilakukan secara bertahap,

- d) Gaji PNS yang bekerja pada pemerintah pusat dibebankan pada anggaran pen-  
dapat dan belanja negara,
- e) Gaji PNS yang bekerja pada pemerintah daerah dibebankan pada anggara-  
n pendapatan belanja daerah.
2. Pasal 63 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan  
Keuangan Daerah menyebutkan bahwa Pemerintah Daerah  
dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil daerah berdas-  
arkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan  
kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai  
dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 serta  
perubahannya Nomor 21 Tahun 2001 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan  
Daerah, pada Lampiran A.VIII Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun  
2006
4. Peraturan daerah Kabupaten Ponorogo Nomor 6 Tahun 2016 tentang pembentukand  
an susunan perangkat daerah
5. Peraturan Bupati Ponorogo no 101 tahun 2018 tentang Tambahan  
Penghasilan kepada pegawai negeri sipil di lingkungan Kabupaten Ponorogo.
- Menurut Dessler dalam Paramita Rahayudkk (2017) "Tunjangan merupakan pembayara  
n keuangan dan bukan keuangan tidak langsung yang diterima karyawan untuk kelanjutan  
pekerjaan mereka dengan perusahaan". Setelah mendapat tambahan ini, para Pegawai  
negeri Sipil dituntut juga untuk memiliki kemampuan kerjayang baik untuk  
meningkatkan kinerjanya.

Sesuai dengan Peraturan Walikota Medan Nomor 10 Tahun 2021 bah TTP

bagi Pegawai ASN yang merangkap jabatan sebagai Pelaksana Tugas terhitung mulai tanggal menjabat setelah tanggal 10 (sepuluh) pada bulan bejialan, TPP-ASN dibayarkan mulai bulan berikutnya. 11 Pasal 8 yaitu:

- 1) Pegawai ASN yang diberikan tugas sebagai Pejabat Pengelola Keuangan Daerah dan Bendahara Umum Daerah menerima TPPASN sesuai jabatan yang bersangkutan, ditambah 30% (tiga puluh persen) dari TPP-ASN sesuai jabatannya.
- 2) Pegawai ASN yang diberikan tugas sebagai Kuasa Pengguna Anggaran Pejabat Pengelola Keuangan Daerah dan Kuasa Bendahara Umum Daerah menerima TPP-ASN sesuai jabatan yang bersangkutan, ditambah 10% (sepuluh persen) dari TPP-ASN sesuai jabatannya.
- 3) Pegawai ASN yang diberikan tugas sebagai Bendahara Pengeluaran SKPD dan Bendahara Pengeluaran PPKD menerima TPP-ASN sesuai jabatan yang bersangkutan, ditambah 40% (empat puluh persen) dari TPP-ASN sesuai jabatannya.
- 4) Pegawai ASN yang diberikan tugas sebagai Pengurus Barang Pengguna dan Bendahara Pengeluaran PD Kecamatan menerima TPP-ASN sesuai jabatan yang bersangkutan, ditambah 30% (tiga puluh persen) dari TPP-ASN sesuai jabatannya.
- 5) Pegawai ASN yang diberikan tugas sebagai Bendahara Wali Kota, Bendahara Penerimaan PD dan Pengurus Barang Pembantu menerima TPP-ASN sesuai jabatan yang bersangkutan, ditambah 15% (lima belas persen) dari TPP-ASN sesuai jabatannya.
- 6) Pegawai ASN yang diberikan tugas sebagai Bendahara Pengeluaran Pembantu

Sekretariat Daerah menerima TPP-ASN sesuai jabatan yang bersangkutan, ditambah 10% (sepuluh persen) dari TPP-ASN sesuai jabatannya.

7) Pegawai ASN yang diberikan tugas sebagai Operator Aplikasi Instansi menerima TPP-ASN sesuai jabatan yang bersangkutan, ditambah 15% (lima belas persen) dari TPP-ASN sesuai jabatannya.

8) Pegawai ASN yang diberikan tugas sebagai Operator Aplikasi Perangkat Daerah menerima TPP-ASN sesuai jabatan yang bersangkutan, ditambah 10% (sepuluh persen) dari TPP-ASN sesuai jabatannya.

### **2.1.3.2. Aspek-Aspek Tambahan Penghasilan Pegawai**

Menurut Pedoman Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Lingkungan Pemerintah Kota Medan Tahun Anggaran 2021 Petunjuk Teknis Pelaksanaan Pemberian TPP Nomor 10 Tahun 2021, adapun aspek-aspeknya yaitu sebagai berikut :

1. TPP diberikan kepada PNS dan CPNS
2. TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
  - a. TPP bulanan
  - b. TPP ke-13 (tiga belas)
3. TPP Tunjangan Hari Raya (THR). Pemberian TPP sebagaimana dimaksud, berdasar aspek :
  - a. Kelompok Jabatan
  - b. Penilaian Prestasi Kerja yang terdiri dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja; dan
  - c. Pertimbangan Obyektif lainnya.

Adapun ketentuan tentang pemotongan TPP PNS Kota Medan Nomor 10 Tahun

2021 adalah sebagai berikut:

1. Pemotongan TPP bagi PNS dan CPNS didasarkan atas pertimbangan kehadiran dalam pelaksanaan hari kerja
2. Pengenaan potongan TPP sebagaimana dimaksud dihitung dari presentase TPP yang diterima berdasarkan penilaian prestasi kerja sebelum dikurangi pajak.
3. Presentase pemotongan TPP sebagaimana dimaksud dihitung sebagaimana berikut:
  - a. 1 % (satu persen) bagi PNS dan CPNS yang tidak hadir mengikuti apel atau upacara atau meninggalkan kantor saat jam kerja tanpa keterangan yang sah.
  - b. 2,5 % (dua setengah persen) per hari kerja bagi PNS yang cuti alasan penting atau cuti besar kurang dari 15 (lima belas) hari.
  - c. 5 % (lima persen) bagi pejabat peminan tinggi pratama, Kepala Bagian pada Sekretariat Daerah dan Camat tidak mengikuti rapat kedinasan yang dipimpin oleh Walikota, Wakil Walikota dan Sekretaris Daerah tanpa keterangan yang sah.
  - d. 5 % (lima persen) bagi PNS dan CPNS yang terlambat masuk kerja atau pulang lebih awal dari ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan, kekurangan jam kerjanya akan dihitung secara kumulatif dan dikonversikan 5 (lima) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.
  - e. 5 % (lima persen) pada pemberian TPP ulan berikutnya bagi pejabat administrator dan pengawas selaku pejabat penilai yang melakukan penilaian prestasi kerja bawahan tidak sesuai ketentuan.

- f. 7,5 % (tujuh setengah persen) bagi PNS dan CPNS yang tidak masuk kerja dengan tanpa keterangan perhari kerja.
- g. 10 % (sepuluh persen) pada pemberian TPP bulan berikutnya bagi pejabat pimpinan tinggi pratama selaku atasan pejabat penilai yang dalam melakukan penilaian prestasi kerja bawahan tidak sesuai ketentuan.
- h. 50 % (lima puluh persen) bagi PNS cuti sakit lebih dari 14 (empat belas) hari sampai dengan 1,5 (satu setengah) tahun.
- i. 0 % (lima puluh persen) bagi PNS yang melaksanakan tugas belajar sampai dinyatakan lulus.

### **2.1.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Tambahan Penghasilan Pegawai**

Berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 10 Tahun 2021 bahwa factor yang mempengaruhi Tamabhan Penghasilan Pegawai sebagai berikut:

#### **1. Beban kerja**

Beban kerja lebih kepada psikologi yang dimiliki pegawai sehingga pekerjaan tersebut dapat dikerjakan dengan tepat waktu dan tugas tersebut harus dapat motivasi kerjanya.

#### **2. Tempat bertugas**

Tempat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

#### **3. Kodisi kerja**

Kondisi kerja adalah keadaan lingkungan kerja ketika pekerjaan dilaksanakan dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.

#### **4. Profesi Suatu jabatan**

Berdasar pada Pengetahuan mengenai tingkatan pekerjaan yang sesuai dengan

bidang yang dimiliki.

#### 5. Prestasi kerja

prestasi kerja merupakan tingkat pencapaian tugas pokok dan tugas tambahan pegawai pada suatu periode penilaian.

#### 2.1.3.4. Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai

Aspek Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Peraturan Walikota Medan Nomor 10 Tahun 2021:

- a. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diberikan sesuai dengan jabatan/golongan.
- b. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diberikan sesuai dengan yang diharapkan.
- c. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan sesuai dengan beban kerja normal
- d. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh instansi.

#### 2.1.4. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Motivasi Kerja

Hasibuan (2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk mendapatkan TPP semaksimal mungkin akan lebih termotivasi

yang kuat dalam dirinya. Pegawai dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan motivasi kerja secara optimal bila di dalam diri pegawai mempunyai motivasi yang kuat yang memacu pegawai untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan tambahan penghasilan agar kelangsungan dalam penerimaan TPP tingkat kedisiplinan pegawai dari segi datang dan berangkat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan tetapi tidak membantu tempat kerja mencapai tujuan organisasi, dasar pemberian tambahan penghasilan pegawai berdasarkan tingkat kehadiran memberikan peluang bagi pegawai yang tidak berkomitmen pada organisasi untuk mendapatkan tunjangan TPP secara penuh.

Berikut hasil penelitian terdahulu dalam bentuk jurnal yang disajikan oleh peneliti:

Rosalia Septia Sarasawati. 2023, dengan judul: Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat. Adapun Hasil Penelitian mengatakan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat dengan nilai  $t$  hitung (13,437) >  $t$  tabel (1,68107) sehingga  $H_0$  adalah ditolak dan  $H_a$  diterima. Tambahan Pendapatan Pegawai (TPP) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat dengan nilai  $t$  hitung (3,229) >  $t$  tabel (1,68107) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan

Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat dengan nilai  $t$  hitung (12,932) >  $t$  tabel (1,68107) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Tambahan Pendapatan Pegawai (TPP) berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat dengan nilai  $t$  hitung (9,346) >  $t$  tabel (1,68107) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Aulia Mutia Supardi. 2023. Judul: Dampak Tambahan Penghasilan Pegawai(TPP) Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Hasil Penelitian yang diperoleh yaitu: 1) Tingkat Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada responden kategori tinggi sebesar 86,8% 2) Tingkat motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin dengan kategori tinggi sebesar 86,8%. 3) Dampak Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap motivasi kerja di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin menunjukkan dampak positif dimana uji regresi linear sederhana memiliki nilai sig.  $0,004 < 0,05$  sehingga Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

Putri Elviana. 2021. Judul : Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Motivasi Kerja Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Semarang. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa TPP berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 2.1.5. Pengaruh TPP terhadap Kedisiplinan ASN

Anggarini & Puranto (2019) menyatakan bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang baik harus memenuhi asas keadilan, baik secara internal maupun eksternal. Keadilan internal dalam arti pekerjaan yang lebih berat selayaknya memperoleh imbalan yang lebih tinggi, sedangkan keadilan eksternal dalam arti kesetaraannya dengan gaji pegawai di sektor swasta. Dengan demikian, pemberlakuan sistem tambahan penghasilan pegawai (TPP) bukan suatu yang berdiri sendiri, melainkan sebagai bagian dari reformasi birokrasi. Sistem tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang efektif dalam sebuah organisasi adalah ketepatan organisasi tersebut menentukan pilihan tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pegawai yang bekerja dalam pastim membutuhkan imbalan yang cukup dan adil untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas dari pegawai itu sendiri, guna mendapatkan hasil TPP oleh pegawai maka diperlukan bagi pegawai untuk melaksanakan kedisiplinan kerja yang baik.

Lukito, C.M., (2016) menemukan hasil penelitian bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin pegawai akan meningkat apabila terdapat tambahan penghasilan pegawai dan pegawai memiliki kemampuan kerja yang baik begitupun sebaliknya. Berikut hasil penelitian terdahulu dalam bentuk jurnal yang disajikan oleh peneliti: Berikut hasil penelitian terdahulu dalam bentuk jurnal yang disajikan oleh peneliti:

Chitra Indah Sari. 2021. Judul: Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Bkpsdm Kota Padang Panjang. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa tambahan penghasilan dari pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Padang Panjang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, yaitu korelasi positif antara kompensasi dan disiplin kerja. Hasil Penelitian menunjukkan setiap peningkatan tambahan penghasilan pegawai sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0.625. Besarnya pengaruh variable bebas terhadap variable terikat dalam penelitian ini ditunjukkan R Square 0,501 atau 50,1% dan lainnnya dipengaruhi oleh variable lain diluar variable peneliti. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Enni Lestari. 2022. Dengan Judul : Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Palembang. Penelitian ini bertujuan agar diketahui Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Palembang. Teknik ini dipergunakan metode kuantitatif yang berjumlah sampel merupakan 64 anggota. Teknis analisis data bisa dipergunakan merupakan analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi uji-t dan uji-F. Dengan adanya uji-t melihtakan bahwa tidak adanya dipengaruhi (TPP)(X1) dari nilai sig  $0,635 < 0,05$  . Sedangkan Disiplin Kerja (X2) adanya pengaruh sig dengan nilai  $0,000 < 0,05$  ,. Dengan hasil uji-F secara simultan diperoleh dinilai sig  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  tidak setuju  $H_a$  setuju. Maka ditarikan Adanya pengaruh bersama Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Disiplin Kerja T Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan

Penataan Ruang (PUPR) Kota Palembang.

### **2.1.6. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan**

Enny (2019) Motivasi kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang. Status atau jabatan pada suatu jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja, dengan menduduki suatu jabatan orang merasa akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukannya, sehingga status dan jabatan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan rasa. pencapaian dalam tugas sehari-hari. Dengan adanya suatu tanggungjawab maka suatu organisasi pastinya akan memberikan suatu penghargaan.

Disamping motivasi kerja diperlukan disiplin kerja dengan sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Berikut hasil penelitian terdahulu dalam bentuk jurnal yang disajikan oleh peneliti:

Hasil penelitian (Regi Pratama. 2016) dengan Judul: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Sukakarya Kecamatan

Tarogong Kidul Kabupaten Garut. Menemukan Hasil dari penelitian ini ialah didapatkan dari nilai signifikansi sebesar 0,045 (Sig <0,05) yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja. Kemudian nilai koefisien korelasi didapatkan sebesar 0,243. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi yang dihasilkan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dikategorikan lemah.

Nur Avni Rozalia . 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). Hasil regresi linier berganda, menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $5,925 > t$  tabel  $1,990$ . Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai  $t$  hitung  $4,651 > t$  tabel  $1,990$  hal ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil  $F$  hitung sebesar  $50,605 > F$  tabel  $3,112$ , bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### **2.1.7. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kedisiplinan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi**

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

pemerintah. TPP (insentif) dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. TPP (insentif) merupakan suatu motivasi kerja bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar disiplin kerja pegawai dapat meningkat. Pemberian insentif di Dinas Pendidikan Kota Medan diberlakukan dalam bentuk Tambahan Penghasilan Pegawai disingkat TPP yang diperkenalkan dalam PP No. 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63 Ayat (2) yang dinyatakan bahwa "Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan". Di dalam pasal penjelasannya disebutkan bahwa tambahan penghasilan diberikan berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi.

Adapun sebagai acuan dalam penelitian ini berdasarkan pada penelitian terdahulu sebagai berikut:

Acmad Fauzi. 2022. Pengaruh TPP dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa, TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Sumbawa.

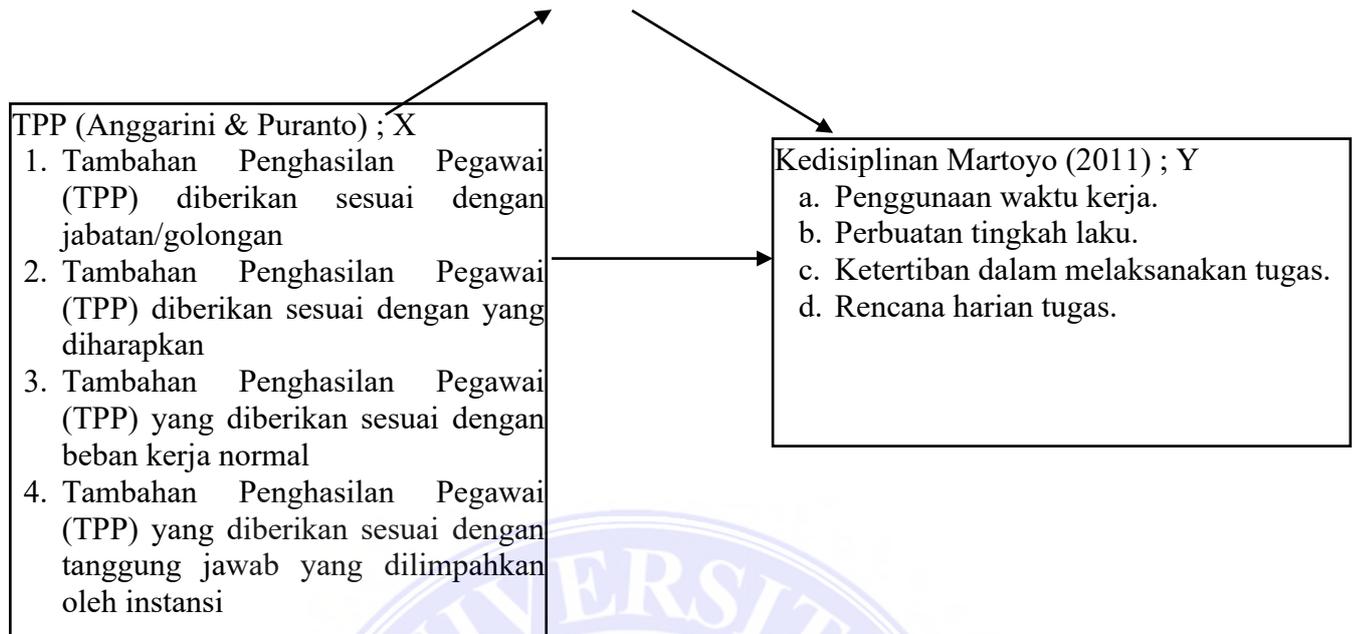
Sugiyarti. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Tambahan Penghasilan

Pegawai (Tpp) Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Rembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang. Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang. Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi kerja. Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimediasi motivasi kerja.

## 2.2. Kerangka Konsep

Berdasarkan teori-teori tentang variabel motivasi kiranya ada pengaruh positif dan signifikan tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kedisiplinan ASN Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Adapun Kerangka Konseptualnya sebagai berikut

- |                                       |
|---------------------------------------|
| Motivasi Kerja (Luthans, 2008) ; M    |
| 1. Rasa Aman                          |
| 2. Kesempatan untuk maju              |
| 3. Kelompok kerja                     |
| 4. Gaji                               |
| 5. Hubungan Antara atasan dan bawahan |
| 6. Jaminan kerja                      |



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

### 2.3. Hipotesis

Dari uraian teori di atas diajukan hipotesis sebagai berikut:

- 2.3.1. Ada Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap motivasi kerja ASN di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan.
- 2.3.2. Ada Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kedisiplinan ASN di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan.
- 2.3.3. Ada pengaruh Motivasi kerja terhadap kedisiplinan ASN di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan.
- 2.3.4. Ada Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kedisiplinan ASN di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.



### 3.1. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif menggunakan metode skala sebagai alat pengumpulan data. Adapun yang menjadi subyek penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan.. Dalam penelitian ini yaitu menjelaskan pengaruh beberapa variabel, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory*) yaitu menyoroti variabel Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja ASN Dengan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Sebagai Variabel Mediator Di

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan.

### 3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan yang beralamat di Jl. Pelita IV No.77, Sidorame Bar. II, Kec. Medan Perjuangan, Kota Medan, Sumatera Utara 20233 dengan waktu penelitian mulai dari tanggal 1 sampai dengan 20 Januari 2024.

### 3.3. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu:

- 3.3.1. Variabel bebas : Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X)
- 3.3.2. Variabel Terikat : Kedisiplinan ASN (Y)
- 3.3.3. Variabel Mediasi : Motivasi Kerja (M)

#### 3.3.1. Kedisiplinan Pegawai

Variabel kedisiplinan Menurut Hasibuan (2013) adalah variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen ataupun variabel lainnya. Pada model SEM, variabel kedisiplinan ditunjukkan dengan adanya anak panah yang berasal dari variabel independen atau variabel lainnya. Variabel kedisiplinan pada penelitian ini adalah Penggunaan waktu kerja, Perbuatan tingkah laku, Ketertiban dalam melaksanakan tugas, Rencana harian tugas.

#### 3.3.2. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

. Variabel eksogen menurut Hasibuan (2020) adalah variabel independen yang mempengaruhi variabel lain. Pada model SEM, variabel TPP ditunjukkan

dengan adanya anak panah yang menuju ke variabel lain, sehingga variabel TPP bersifat mempengaruhi variabel lainnya.

### 3.3.3. Variabel Motivasi Kerja

Variabel mediasi adalah variabel penyalur atau variabel antara yang terletak diantara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel mediasi adalah motivasi kerja.

Pada model SEM, variabel motivasi kerja ditunjukkan dengan adanya anak panah yang berasal dari variabel bebas yang menuju ke variabel motivasi kerja. Variabel motivasi kerja bersifat mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel motivasi kerja pada penelitian ini adalah Rasa Aman, kesempatan untuk maju, hubungan antara atasan dan bawahan.

### 3.4. Definisi Operasional Penelitian

Untuk memudahkan pengertian dan untuk menghindari kesalahan pengertian maka perlu didefinisikan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Berikut adalah penjelasan dari definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini.

#### 3.4.1. Variabel Motivasi Kerja (X)

Menurut Jurgensen (dalam Luthans, 2008) untuk mengungkapkan motivasi kerja harus memperhatikan aspek-aspek sebagai berikut :

- a. Pekerjaan yang menimbulkan rasa aman, yaitu segala pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan rasa aman bagi karyawan tersebut.
- b. Kesempatan untuk maju, yaitu kesempatan untuk promosi dan kesempatan

- untuk memperoleh pengalaman baru.
- c. Kelompok kerja, yaitu teman sekerja yang dapat di ajak kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan.
  - d. Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, pendidikan dan pengalaman.
  - e. Gaji, yaitu tinggi menurut karyawan
  - f. Hubungan antara atasan dan bawahan, yaitu gaya atasan terhadap bawahan dan atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya.
  - g. Jaminan kerja, yaitu jam kerja yang sangat singkat atau jam kerja yang tidak terlalu lama.
  - h. Jam kerja

**Tabel 3.1 Kisi-kisi Motivasi Kerja**

Aspek-Aspek	NomorAitem		Jlh
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourabl e</i>	
Rasa Aman	1,17	9,25	4
Kesempatan untuk maju	2,16	10	3
Kelompok kerja	3,19	11	3
Pekerjaan itu sendiri	4,20	12.26	4
Gaji	5,21	13,27	4
Hubungan antara atasan dan bawahan	6,22	14,28	4
Jaminan Kerja	7,23	15,29	4
Jam kerja	8,34	18	3
Jumlah	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>29</b>

### 3.4.2. Variabel Kedisiplinan (Y)

Martoyo (dalam Yulianto, 2011) mengatakan disiplin kerja erat hubungannya dengan sikap pegawai, baik itu ketentuan tugas yang menjadi

kewibaaan mereka. Sedangkan indikator disiplin kerja adalah:

a. Penggunaan waktu kerja.

Adalah suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan berdasarkan jam kerja yang sudah ditentukan, meliputi kapan waktu suatu pekerjaan (jam kerja), kapan pekerjaan itu selesai (jam pulang kerja), dan kapan pekerjaan memerlukan waktu tertentu.

b. Perbuatan tingkah laku. Adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan yang sudah ditetapkan serta kepatuhan terhadap perintah.

c. Ketertiban dalam melaksanakan tugas.

Suatu usaha dalam melaksanakan tugas dengan mendahulukan penyelesaian tugas yang lebih dulu, agar tercipta ketertiban dalam suatu pekerjaan.

d. Rencana harian tugas.

Adalah pedoman yang dibuat sedemikian rupa untuk aktivitas atau pekerjaan yang akan dilaksanakan setiap hari sesuai dengan tugas dan fungsi berdasarkan kepada disiplin kerja.

**Tabel 3.2 Kisi-kisi Kedisiplinan Pegawai**

NO.	Aspek Kedisiplinan	Nomor Aitem		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1.	Penggunaan waktu kerja	1,3,4,5,6	2, 14	7
2.	Perbuatan tingkah laku	8,9,10,11,12,13,15,16,17,18,	7, 29	12
3.	Ketertiban dalam melaksanakan tugas	21,22,23,24,25,26,27,29	20,28	10
4.	Rencana harian tugas.	30,31,32,33,34	35	6
	<b>Total</b>	28	7	35

### 3.4.3. Variabel Mediasi (M)

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini disusun berdasarkan aspek-aspek tambahan penghasilan pegawai kerja yang dikemukakan menggunakan aspek-aspek tambahan penghasilan pegawai sesuai dengan Peraturan Walikota Medan Nomor 10 Tahun 2021 yaitu: sebagai berikut:

1. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diberikan sesuai dengan jabatan/golongan.
2. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diberikan sesuai dengan yang diharapkan.
3. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan sesuai dengan beban kerja normal
4. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh instansi.

**Tabel 3.3 Kisi-kisi Tambahan Penghasilan Pegawai**

NO.	Aspek Tambahan Penghasilan Pegawai	Nomor Aitem		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1.	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diberikan sesuai dengan jabatan/golongan.	2,4, 8,12, 22	24	5
2.	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diberikan sesuai dengan yang diharapkan.	1,3,6	9	4
3.	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan sesuai dengan beban.	7,11,13,15, 17,19,21, 22	5	9
4.	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh instansi.	8, 16	4, 26	4
5.	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam menyelesaikan laporan setiap bulannya	14, 18, 25	21,29,32	5
6.	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tugas pokok dan fungsinya	10, 15	30,32,34	6

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	17, 23	20, 27,35	5
7. 20 hari dalam sebulan			
<b>Total</b>	24	14	35

### 3.5. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuisioner, sehingga variabel-variabel diatas diukur dengan pernyataan tingkat kesetujuan responden atas pernyataan yang ditemukan dalam kuisioner untuk membantu mempertegas variabel yang diteliti. Teknik perhitungan data dari kuisioner tersebut menggunakan skala Likert. Lima poin dalam kategori penilaian sebagai berikut: Menurut Hadi(1993),Skala Likert merupakan skala yang paling banyak digunakan, karena skala ini dapat dinilai setuju atau tidak setuju. Penilaian antara setuju dengan tidak setuju dapat dibagi menjadi empat kategori. Sedangkan bentuk pernyataannya dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu pernyataan yang *favorable* dan pernyataan yang *unfavorable*. Sistem penilaian keempat kategori tersebut, untuk pernyataan yang *favourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 4, setuju (S) nilai 3, tidak setuju (TS) , sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Kemudian untuk pernyataan *unfavourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 1, setuju (S) nilai 2, tidak setuju (TS) nilai 3, sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

### 3.6. Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiono(2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau byek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudi ditarik kesimpulannya. Riduwan(2004) mengatakan bahwa populasi adalah

keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek penelitian.

Populasi adalah seluruh unit yang akan diteliti dan memiliki sedikitnya sifat yang sama (Neuman, 2000; Sugiarto dkk., 2003) sedangkan sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya (Neuman, 2000; Sugiarto dkk., 2003). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan yang berjumlah 120 orang.

Menurut Arikunto (2018) apabila subjek penelitian jumlahnya kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semuanya sehingga penelitian yang dilakukan merupakan penelitian populasi. Teknik pengambilan sampel digunakan adalah Non Probability Sampling dengan cara insidental sampling yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/incidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, yaitu menemui ASN di masing-masing bagian yang sedang bertugas. Saat penelitian dilakukan selama 4 hari peneliti mendapatkan 120 orang yang bersedia untuk mengisi skala. Sehingga jumlah sampel sebanyak 120 orang pegawai yang khusus menerima Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Artinya jumlah populasi ditarik secara keseluruhan dijadikan sample maka sample ini dinamakan sample jenuh.

### 3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari kuesioner

tersebutmaka

penelitimenggunakanprogramSmartPLS2.0.Prosedurpengujianvaliditasadalahconvergentvalidityyaitudenganmengkorelasikan skor item (*componentscore*) dengan *constructscore* yang kemudian menghasilkan nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* dikatakan tinggi jika komponen atau indikator berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Chin, 1998; Ghozali, 2008).

Reliabilitas menyatakan sejauh mana hasil atau pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan serta memberikan hasil pengukuran yang relative konsisten setelah dilakukan beberapa kali pengukuran. Untuk mengukur tingkat reliabilitas variabel penelitian, maka digunakan koefisien alfa atau *cronbachs alphas* dan *composite reliability*. Item pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien alfa lebih besar dari 0,6 (Malhotra, 1996).

### 3.7.1. *Structural (Inner) Model*

Tujuan dari uji *structural model* adalah melihat korelasi antar konstruk yang diukur yang merupakan uji t dari *partial least square* itu sendiri. *Structural* atau *inner model* dapat diukur dengan melihat nilai *R-Square model* yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel dalam model. Kemudian langkah selanjutnya adalah estimasi koefisien jalur yang merupakan nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural yang diperoleh dengan prosedur *bootstrapping* dengan nilai yang dianggap signifikan jika nilai statistik lebih besar dari 1,96 (significance level 5%) atau lebih

besar dari 1,65 (significance level 10%) untuk masing-masing hubungan jalurnya.

### 3.7.2. Alasan Menggunakan *Partial Least Square* (PLS)

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan pada banyak asumsi (Wold, 1985). Data tidak harus terdistribusi normal multivariat (indikator dengan skala teori, ordinal, interval sampai rasio digunakan pada model yang sama), dan sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. Karena lebih menitikberatkan pada data dan dengan prosedur estimasi yang terbatas, maka *misspesifikasi* model tidak begitu berpengaruh terhadap estimasi parameter. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksi dan indikator formatif, dan hal ini tidak mungkin dijalankan dalam *covarian based* SEM karena akan terjadi *unidentified model* (Latan dan Ghozali, 2012). Berikut adalah beberapa alasan penggunaan PLS pada penelitian ini:

1. Algoritma PLS tidak terbatas hanya untuk hubungan antar indikator dengan konstruk laten yang bersifat reflektif saja, tetapi algoritma PLS juga dipakai untuk hubungan yang bersifat formatif.
2. PLS dapat digunakan untuk menaksir model *path*
3. PLS dapat digunakan untuk model yang sangat kompleks yaitu terdiri dari banyak variabel laten dan *manifest* tanpa mengalami masalah dalam estimasi data.
4. PLS dapat digunakan ketika distribusi data sangat miring atau tidak tersebar di seluruh nilai rata-ratanya.
5. PLS dapat digunakan untuk menghitung variabel moderator secara langsung, karena penelitian ini sendiri terdiri dari 1 variabel moderator.

### 3.8. Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. *Structural Equation Model* (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif sulit secara bersama-sama. Menurut Santoso (2014) SEM adalah teknik analisis multivariate yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstruksinya, ataupun hubungan antar konstruk.

Menurut Latan dan Ghozali (2012), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teoritis sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. Namun ada perbedaan antara SEM berbasis *covariance based* dengan *component based*. PLS adalah dalam penggunaan model persamaan struktural untuk menguji teori atau pengembangan teori untuk tujuan prediksi.

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu:

1. Tahap pertama adalah melakukan uji *measurement model*, yaitu menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator.
2. Tahap kedua adalah melakukan uji *structural model* yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel/korelasi antar konstruk konstruksy ang diukur dengan menggunakan uji t dari PLS itu sendiri.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kedisiplinan ASN Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. AdapengaruhTambahan Penghasilan Pegawai (TPP)secarapositifterhadap Motivasi Kerjadengan nilai koefisien jalur (kolom *Original Sample*) = 0.725, serta signifikan, dengan nilai *P-Values* =  $0.000 < 0.05$  (**Hipotesis Diterima**). Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)(X) punya pengaruh langsung sebesar 33,9% terhadap motivasi kerja(M). Oleh karena itu, motivasi kerjapegawai meningkat secara proporsional dengan tingkat Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)pegawai.. Maka, maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan . Temuan penelitian ini mengkonfirmasi penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) mempengaruhi motivasi kerjadan motivasi kerjameningkat dengan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).
2. Ada pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X) secara positif terhadap Kedisiplinan Pegawaidengan nilai koefisien jalur (kolom *Original*

*Sample*) = 0.621, serta signifikan, dengan nilai *P-Values* = 0.000 < 0.05 (**Hipotesis Diterima**). Kedisiplinan Pegawai (Y) secara langsung dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja (M) dengan faktor sebesar 47,8%. Dari hasil di atas dapat disimpulkan, motivasi kerja yang tinggi akan membuat pegawai terdorong untuk bekerja dengan semangat yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap organisasi dan mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai semakin meningkat.

3. Ada pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Pegawai secara positif melalui mediasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dengan nilai *P-Values* = 0.000 < 0.05 (**Hipotesis Mediasi Diterima**). Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X) dan motivasi kerja (M) berpengaruh secara tidak langsung sebesar 41,2% terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y). Ketika individu mengoptimalkan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) hal ini akan mempengaruhi keyakinan diri yang kuat pada yang secara signifikan mendorong seluruh pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan..
4. Ada hubungan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi (M) secara langsung dan positif terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y), dengan nilai koefisien jalur (kolom *Original Sample*) = 0.387, dan signifikan, dengan nilai *P-Values* = 0.021 < 0.05. Maka, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan dapat melakukan beberapa upaya peningkatan motivasi kerja, kedisiplinan, guna meningkatkan Motivasi Kerja melalui beberapa

upaya, seperti mengadakan pelatihan-pelatihan yang dirancang khusus untuk meningkatkan motivasi kerja, pada seluruh pegawai.

5. Data yang didapat menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian punya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang tinggi dan tidak ada subjek penelitian yang punya Motivasi Kerja yang rendah. Pada data Kedisiplinan Pegawai, sebagian besar subjek penelitian punya Kedisiplinan Pegawai yang tinggi dan hanya 2 orang subjek penelitian yang punya Kedisiplinan ASN yang rendah. Dan dari data *motivasi kerja*, sebagian besar subjek penelitian punya *motivasi kerja* berada di kategori sedang.

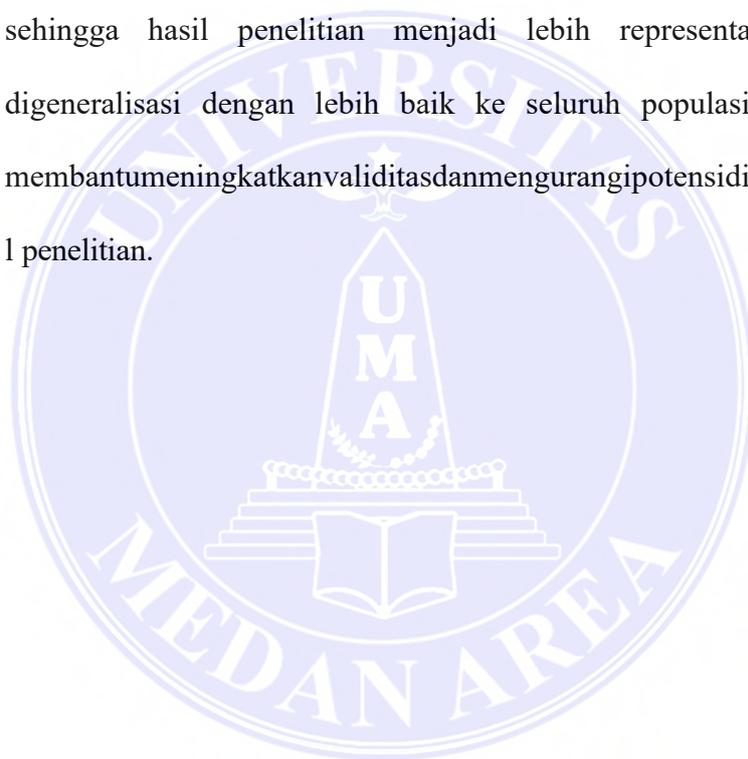
## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Kebudayaan dan Pendidikan Kota Medan
  - a. Agar perlu memperhatikan hal Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Pegawai yang tentunya banyak disebabkan beberapa faktor sehingga tidak mampu menyesuaikan waktu dalam penyelesaian suatu pekerjaan,
  - b. Agar lebih menguatkan peraturan kedisiplinan pegawai sehingga tidak terdapat pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap pegawai.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya,
  - a. Penelitian ini belum memberikan hasil yang maksimal dan diharapkan pada penelitian yang selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih baik melalui variabel-variabel selain Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP),

Kedisiplinan Pegawai dan Motivasi Kerja guna meneliti pada pegawai di lokasi berbeda guna memperkaya penelitian.

- b. Kepada peneliti berikutnya disarankan guna meneliti pada tingkat usia, pendidikan, gender serta status pernikahan yang berbeda guna kemudian dapat dibandingkan hasilnya terhadap penelitian yang sudah ada.
- c. Kepada peneliti selanjutnya disarankan menggunakan metode *random sampling* pada penelitiannya, karena metode dapat lebih *general*, sehingga hasil penelitian menjadi lebih representatif dan dapat digeneralisasi dengan lebih baik ke seluruh populasi. Hal ini juga membantu meningkatkan validitas dan mengurangi potensi distorsi dalam hasil penelitian.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001. Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif. (Edisi Pertama). BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Anggraini, Y., & Puranto, H. (2010). Anggaran Berbasis Kinerja : Penyusunan APBD Secara Komprehensif. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anoraga, Pandji, 2012, Manajemen Bisnis, Rineka Cipta, Jakarta. Dharma, 2005, Manajemen Prestasi Kerja, Rajawali, Jakarta.
- Anggraini, A. R., & Purwanto FF, J. (2019). Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.  
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Arikunto, S. 2018. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ary Ginanjar Agustian. (2012). Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional dan Spiritual. Jakarta: Penerbit Arga.
- A.S, Munandar. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : UI.
- Alex S Nitisemito, 2006, Manajemen Personalialia, Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Berelson dan G.A. Stainer. 2008. Human Behaviour an Inventory of Scientific Finding. New York: Harcourt, Brank 721.P. Gad
- Chaplin, J.P. (2010). Kamus Psikologi. (Penterjemah : Kartono). Jakarta : PT. Raja. Grafindo Persada.
- Davis, Gordon B. 2012. Analisis Sistem Informasi. Yogyakarta: Andi.
- Dessler, Garry. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Dunnette, Marvin D, 1976. Handbook of Industrial an organizational Psychology. Chicago: Rand McNally College pub.Co. Ellis, S., Makri, S
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA. Manajemen Press.

- Eko Widodo. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia. Cetakan ke-1, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Fayol, Henry. 2010. Manajemen Public Relations. Jakarta: PT Elex Media.
- Gibson, James L., Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., Konopaske, Robert (1996). Organizational Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition (International Edition). 1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw-Hill.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Gondokusumo, Evaluasi Kinerja Karyawan, (Bandung: Rineka Cipta,
- Hadi, Sutrisno. 1993. Metodologi Research Jilid 1. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadari Nawawi. 2017. Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang. Page 2. 162. Kompetitif. Yogyakarta: UGM Press.
- Hadi pranata, 2000. Peran Psikologi di Indonesia, Yogyakarta: UGM.
- Helmi, Z.N., 2016. Buku Ajar Gangguan Muskuloskeletal Ed.2. Jakarta : Salemba Medika.
- Heidjrachman dan Suad Husnan (2016), "Manajemen Personalia", Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta.
- James A.F Stoner. 2014. Dasar-dasar Manajemen. Salemba Empat. Jakarta.
- Jorgensen, JH., Pfaller MA., Carroll KC. 2018. Manual of Clinical Microbiology. 1th edition Volume 1. Washington DC: ASM Press.
- Luthans, F., 2016., Organization Behavior, McGraw Hill International. New York.
- Manullang, 2014, Dasar-Dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martoyo, S 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kelima, BPFE
- Ma'arif Syamsul M dan Kartika Lindawati, 2012, Manajemen Kinerja Sumber Daya. Manusia, IPB Press, Bogor.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2014). Human Resource Management (alihbahasa). Jakarta: Salemba Empat.

- Moehariono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Penerbit. Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2012. Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja, Edisi Revisi., CV. Pioner Jaya, Bandung.
- Myers, G. D. (2002). Psikologi Sosial Buku 1. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba.
- Neuman, W. Lawrence, 2000, Social Research Methods : Qualitative and Quantitative Approaches, Allyn and Bacon, Boston. Oerip
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. 2011. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714
- Rivai, Veithzal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. Perilaku Organisasi. *Organizational Behavior* ( Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Papu, Johanes. 2002. Pengungkapan Diri. Jakarta : Team e-Psikologi.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Simanjuntak, P.J. 2015. Manajemen Evaluasi Kinerja. Edisi Ketiga. Cetakan. Keempat. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen. Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama.
- Steers, RM dan Porter, L. W, 2011. *Motivation and Work Behaviour*. New. York Accademic Press.
- Thoah, M. 2017. Kepemimpinan dalam Manajemen. Edisi Pertama. Cetakan. Keenambelas. Rajawali Pers. Yogyakarta.
- Winardi (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka. Utama.
- Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati). *Journal of Management*, 2(2), Article 2.

Wexley KN, & Yukl GA. (2005). Perilaku organisasi dan psikologi personalia,. Jakarta: Bina Aksara.

Yohanes.2013. Pengaruh Penerapan Standar. Akuntansi Pemerintahan Dan Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah.



# LAMPIRAN



## LAMPIRAN 1

### Hasil jawaban Responden

Variabel X <u>TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI</u>																				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	5	5	5	3	5	3	5	4	4
2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2
5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4
10	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
11	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4
12	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
13	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3
14	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
15	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
16	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2
17	4	3	4	5	2	5	3	4	5	2	4	3	4	5	2	5	3	4	5	2
18	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4
19	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2
20	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
23	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2
24	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2
25	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2
26	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2
27	3	3	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	5	5	4	3	4	4	3	4
28	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2
29	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
30	3	3	4	5	3	5	4	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	4	5	4
31	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
32	5	5	4	4	5	4	4	4	5	2	5	5	4	4	5	4	4	4	5	2
33	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3
34	4	4	2	4	3	4	4	4	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	5	2
35	4	5	4	3	2	5	5	3	2	2	4	5	4	3	2	5	5	3	2	2
36	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3

37	3	4	4	4	2	4	4	3	3	5	3	4	4	4	2	4	4	3	3	5
38	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2
39	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3
40	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2
41	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4
42	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5
43	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2
44	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4
45	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
47	3	3	3	3	3	5	3	4	5	5	3	3	3	3	3	5	3	4	5	5
48	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3
49	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2
50	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3
51	3	3	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	2	4	5	3	3	3	3	2
52	5	3	4	4	3	5	4	3	5	4	5	3	4	4	3	5	4	3	5	4
53	5	3	3	3	4	5	3	4	3	3	5	3	3	3	4	5	3	4	3	3
54	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
55	4	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	3	3	4	3
56	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
57	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
58	4	5	4	4	4	3	3	2	3	2	4	5	4	4	4	3	3	2	3	2
59	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2
60	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3
61	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4
62	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2
63	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3
64	3	3	4	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	3
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
67	4	4	3	3	5	3	3	2	3	3	4	4	3	3	5	3	3	2	3	3
68	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3
69	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4
70	2	4	3	2	4	5	4	4	3	4	2	4	3	2	4	5	4	4	3	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2

73	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3
74	4	3	3	2	3	5	4	4	4	3	4	3	3	2	3	5	4	4	4	3
75	4	2	2	3	2	3	3	4	4	3	4	2	2	3	2	3	3	4	4	3
76	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
77	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
78	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4
79	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3
80	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3
81	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3
82	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3
83	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
84	4	4	3	3	5	3	3	2	3	3	4	4	3	3	5	3	3	2	3	3
85	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3
86	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3	5	4	4
87	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
88	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
89	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2
90	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
91	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4
92	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
93	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
94	4	4	3	3	5	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4
95	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
96	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4
97	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
98	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3
99	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
100	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
101	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2
102	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	5	2	5	3	4	5	2
103	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4
104	4	4	3	3	5	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2
105	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
106	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

107	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
108	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2
109	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2
110	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2
111	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2
112	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	4	3	4	4	3	4
113	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2
114	4	4	3	3	5	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
115	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	5	3	5	4	4	5	4
116	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
117	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	2
118	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	2
119	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3
120	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	5	2

NO	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35
1	4	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	5	5	5	3
2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3
5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
6	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	3
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	2
10	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
11	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4
12	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
13	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3
14	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
16	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3
17	4	3	4	5	2	5	3	4	5	2	4	3	4	5	2
18	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
19	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3
20	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2
24	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3
25	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4

26	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3
27	3	3	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	5	5	4
28	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4
29	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
30	3	3	4	5	3	5	4	4	5	4	3	3	4	5	3
31	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
32	5	5	4	4	5	4	4	4	5	2	5	5	4	4	5
33	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4
34	4	4	2	4	3	4	4	4	5	2	4	4	2	4	3
35	4	5	4	3	2	5	5	3	2	2	4	5	4	3	2
36	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3
37	3	4	4	4	2	4	4	3	3	5	3	4	4	4	2
38	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3
39	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3
40	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4
41	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3
42	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4
43	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2
44	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3
45	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
47	3	3	3	3	3	5	3	4	5	5	3	3	3	3	3
48	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4
49	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
50	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2
51	3	3	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	2	4	5
52	5	3	4	4	3	5	4	3	5	4	5	3	4	4	3
53	5	3	3	3	4	5	3	4	3	3	5	3	3	3	4
54	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
55	4	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4
56	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2
57	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
58	4	5	4	4	4	3	3	2	3	2	4	5	4	4	4
59	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3
60	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3
61	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3
62	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3
63	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3
64	3	3	4	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	5	4

65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3
67	4	4	3	3	5	3	3	2	3	3	4	4	3	3	5
68	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3
69	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
70	2	4	3	2	4	5	4	4	3	4	2	4	3	2	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	4	4	3	3	3
73	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3
74	4	3	3	2	3	5	4	4	4	3	4	3	3	2	3
75	4	2	2	3	2	3	3	4	4	3	4	2	2	3	2
76	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
77	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
78	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	4	3
79	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4
80	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3
81	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2
82	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3
83	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3
84	4	4	3	3	5	3	3	2	3	3	4	4	3	3	5
85	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3
86	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	3
87	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
88	5	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3
89	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
90	4	4	3	3	5	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3
91	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3
92	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5
93	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
94	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	2
95	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4
96	4	4	3	3	5	3	3	2	3	3	4	4	4	5	4
97	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	5	5	5	4	5
98	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	5	3	3	3

99	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
100	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
101	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3
102	4	4	3	3	5	3	3	2	3	3	4	3	4	5	2
103	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3
104	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3
105	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3
106	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
107	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
108	4	4	3	3	5	3	3	2	5	4	4	4	3	2	2
109	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
110	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4
111	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3
112	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	4
113	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4
114	4	4	3	3	5	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3
115	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	5	3
116	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
116	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5
117	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	4	4	5
118	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	4
119	4	4	3	3	5	3	3	2	3	3	4	4	2	4	3
120	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	3

Variabel Y KEDISPLINAN																				
NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	5	5	5	3	5	3	5	4	4
2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2
5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4
10	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
11	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4
12	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
13	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3
14	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
15	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
16	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2
17	4	3	4	5	2	5	3	4	5	2	4	3	4	5	2	5	3	4	5	2
18	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4
19	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2
20	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
23	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2
24	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2
25	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2
26	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2
27	3	3	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	5	5	4	3	4	4	3	4
28	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2
29	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
30	3	3	4	5	3	5	4	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	4	5	4
31	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
32	5	5	4	4	5	4	4	4	5	2	5	5	4	4	5	4	4	4	5	2
33	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3
34	4	4	2	4	3	4	4	4	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	5	2
35	4	5	4	3	2	5	5	3	2	2	4	5	4	3	2	5	5	3	2	2
36	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3
37	3	4	4	4	2	4	4	3	3	5	3	4	4	4	2	4	4	3	3	5
38	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2
39	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3

40	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2
41	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4
42	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5
43	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2
44	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4
45	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	3	5	4	4
47	3	3	3	3	3	5	3	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
48	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
49	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2
50	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	2	4	5	3	3	3	3	2	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4
52	5	3	4	4	3	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	5	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4
55	4	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
56	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4
57	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
58	4	5	4	4	4	3	3	2	3	2	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3
59	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
60	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
61	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2
62	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	5	2	5	3	4	5	2
63	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4
64	3	3	4	5	4	4	5	5	5	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
66	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
68	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2
69	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2
70	2	4	3	2	4	5	4	4	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2
72	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	5	5	4	3	4	4	3	4
73	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2
74	4	3	3	2	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4

75	4	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	5	3	5	4	4	5	4
76	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
77	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	2
78	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3
79	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	5	2
80	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	2	5	5	3	2	2
81	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3
82	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	5
83	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2
84	4	4	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3
85	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2
86	4	5	5	5	3	5	3	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4
87	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5
88	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2
89	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4
90	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4
91	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	3	5	4	4
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
94	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2
95	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
96	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4
97	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
98	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
99	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4
100	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
101	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4
102	4	3	4	5	2	5	3	4	5	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
103	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3
104	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
105	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2
107	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	2	5	3	4	5	2
108	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4

109	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2
110	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
111	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
112	3	3	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
113	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2
114	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2
115	3	3	4	5	3	5	4	4	5	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2
116	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2
117	5	5	4	4	5	4	4	4	5	2	3	3	5	5	4	3	4	4	3	4
118	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2
119	4	4	2	4	3	4	4	4	5	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
120	4	5	4	3	2	5	5	3	2	2	3	3	4	5	3	5	4	4	5	4

	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P30	P31	P32	P33	P34	P35
1	4	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	3
2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3
5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
6	4	4	3	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2
10	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4
11	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4
12	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
13	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3
14	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
16	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	4	3	2	2	3
17	4	3	4	5	2	5	3	4	5	5	2	4	3	4	5	2
18	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
19	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3
20	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2
24	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3
25	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4
26	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
27	3	3	5	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	5	5	4
28	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4

29	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3
30	3	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	3
31	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
32	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4	5
33	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4
34	4	4	2	4	3	4	4	4	5	5	2	4	4	2	4	3
35	4	5	4	3	2	5	5	3	2	2	2	4	5	4	3	2
36	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	3
37	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	5	3	4	4	4	2
38	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3
39	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3
40	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4
41	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3
42	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4
43	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2
44	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3
45	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
47	3	3	3	3	3	5	3	4	5	5	5	3	3	3	3	3
48	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4
49	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
50	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2
51	3	3	2	4	5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	5
52	5	3	4	4	3	5	4	3	5	5	4	5	3	4	4	3
53	5	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4
54	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
55	4	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4
56	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2
57	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
58	4	5	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	5	4	4	4
59	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3
60	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
61	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3
62	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3
63	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3
64	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	5	4
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3
67	4	4	3	3	5	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	5
68	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3
69	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3
70	2	4	3	2	4	5	4	4	3	3	4	2	4	3	2	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	4	4	3	3	3
73	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
74	4	3	3	2	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3
75	4	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2
76	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3

77	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
78	5	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	3	4	4	3
79	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4
80	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3
81	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2
82	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3
83	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3
84	4	4	3	3	5	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	5
85	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3
86	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	3
87	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3
88	5	4	4	4	3	3	2	3	5	5	4	3	3	3	4	3
89	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3
90	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3
91	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3
92	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5
93	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
94	3	4	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	2	2	3	2
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4
96	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4
97	4	3	3	5	3	3	2	3	4	3	3	5	5	5	4	5
98	3	2	2	3	4	3	3	2	3	5	4	4	5	3	3	3
99	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
100	4	3	2	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3
102	4	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	4	3	4	5	2
103	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3
104	3	3	2	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3
105	2	2	3	2	3	3	4	4	2	2	3	4	3	4	3	3
106	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
107	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
108	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	4	3	2	2
109	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3
110	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	4
111	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3
112	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	4
113	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	3	4
114	5	4	4	4	3	3	2	3	5	3	3	3	4	4	4	3
115	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	5	3
116	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
117	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	5
118	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	5
119	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4
120	3	4	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	2	4	3

Variabel M																					
<u>MOTIVASI KERJA</u>																					
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	4	5	5	5	3	5	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4
5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
9	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4
10	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
11	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4
12	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
13	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
14	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4
15	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	2	5	3	4	5	2	4
16	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4
17	4	3	4	5	2	5	3	4	5	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4
18	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
19	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	4
22	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3
23	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3
24	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3
25	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	5	5	4	3	4	4	3	4	3
26	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3
27	3	3	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3
28	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	5	3	5	4	4	5	4	3
29	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	2	5
31	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3
32	5	5	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	5	2	4
33	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	2	5	5	3	2	2	4
34	4	4	2	4	3	4	4	4	5	2	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5
35	4	5	4	3	2	5	5	3	2	2	3	4	4	4	2	4	4	3	3	5	3
36	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3
37	3	4	4	4	2	4	4	3	3	5	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3
38	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3
39	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5
40	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4
41	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3
42	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4
43	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4
44	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
45	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	5	3	4	5	5	3

46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3
47	3	3	3	3	3	5	3	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3
48	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	4	
49	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	5	3	3	3	3	2	3	
50	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	5	3	4	4	3	5	4	3	5	4	5	
51	3	3	2	4	5	3	3	3	3	2	5	3	3	3	4	5	3	4	3	3	5	
52	5	3	4	4	3	5	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	
53	5	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	
54	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
55	4	3	3	4	4	5	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
56	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	2	3	2	4	
57	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	
58	4	5	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	
59	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	
60	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	
61	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	
62	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	5	4	4	5	5	5	3	3	
63	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
64	3	3	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	3	2	3	3	4	
66	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	
67	4	4	3	3	5	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	
68	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3	2	4	5	4	4	3	4	2	
69	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
70	2	4	3	2	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	4	
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	
72	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	4	3	3	2	3	5	4	4	4	3	4	
73	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	3	2	3	3	4	4	3	4	
74	4	3	3	2	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	
75	4	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
76	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	
77	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	
78	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	
79	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	

80	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	5
81	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3
82	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	2	3	4
83	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3
84	4	4	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
85	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3
86	4	5	5	5	3	5	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
87	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4
88	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4
91	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
94	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4
95	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4
96	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
97	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	2	2	3	2	3	3	2	4
98	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	2	5	3	4	5	4
99	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4
100	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4
101	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4
102	4	3	4	5	2	5	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
103	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
104	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	3	2	4
105	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3
107	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3
108	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	5	5	4	3	4	4	3	4
109	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3
110	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
111	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	5	3	5	4	4	5	4
112	4	5	5	5	3	5	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
113	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5

114	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3
115	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	2	4	3	4	4	4	5	2	4
116	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	2	5	5	3	2	2	4
117	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5
118	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	2	4	4	3	3	5	3
120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3

NO	22	23	24	25	26	27	28	29
1	4	4	4	4	4	4	3	3
2	4	3	2	2	3	2	3	3
3	4	3	4	5	2	5	3	4
4	4	4	4	4	3	3	3	4
5	4	3	2	3	3	4	3	3
6	4	3	4	3	3	3	3	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	3	4	3	4
9	4	4	3	2	2	3	3	3
10	3	4	3	4	3	3	2	3
11	3	3	2	2	4	3	3	2
12	3	3	2	2	3	4	3	3
13	3	3	5	5	4	3	4	4
14	3	4	4	3	4	4	4	4
15	3	4	4	4	3	4	4	4
16	3	3	4	5	3	5	4	4
17	3	4	3	3	3	3	3	3
18	5	5	4	4	5	4	4	4
19	3	3	3	4	4	4	5	4
20	4	4	2	4	3	4	4	4
21	4	5	4	3	2	5	5	3
22	5	4	4	4	3	3	3	4
23	3	4	4	4	2	4	4	3
24	3	4	4	3	3	4	3	3
25	3	3	2	2	3	3	2	2
26	3	4	3	4	4	3	4	3
27	5	3	4	3	3	4	4	3
28	4	4	3	3	4	5	4	4
29	3	4	3	2	2	3	2	2
30	4	4	4	4	4	4	3	3
31	4	3	2	2	3	2	3	3
32	4	3	4	5	2	5	3	4
33	4	4	4	4	3	3	3	4
34	4	3	2	3	3	4	3	3
35	4	3	4	3	3	3	3	4

36	4	4	4	4	4	4	4	4
37	3	3	3	3	3	4	3	4
38	4	4	3	2	2	3	3	3
39	3	4	3	4	3	3	2	3
40	3	3	2	2	4	3	3	2
41	3	3	2	2	3	4	3	3
42	3	3	5	5	4	3	4	4
43	3	4	4	3	4	4	4	4
44	3	4	4	4	3	4	4	4
45	3	3	4	5	3	5	4	4
46	3	4	3	3	3	3	3	3
47	5	5	4	4	5	4	4	4
48	3	3	3	4	4	4	5	4
49	4	4	2	4	3	4	4	4
50	4	5	4	3	2	5	5	3
51	5	4	4	4	3	3	3	4
52	3	4	4	4	2	4	4	3
53	3	4	4	3	3	4	3	3
54	3	3	2	2	3	3	2	2
55	3	4	3	4	4	3	4	3
56	5	3	4	3	3	4	4	3
57	4	4	3	3	4	5	4	4
58	3	4	3	2	2	3	2	2
59	4	4	4	4	4	4	3	3
60	4	3	2	2	3	2	3	3
61	4	3	4	5	2	5	3	4
62	4	4	4	4	3	3	3	4
63	4	3	2	3	3	4	3	3
64	4	3	4	3	3	3	3	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4
66	3	3	3	3	3	4	3	4
67	4	4	3	2	2	3	3	3
68	3	4	3	4	3	3	2	3
69	3	3	2	2	4	3	3	2
70	3	3	2	2	3	4	3	3
71	3	3	5	5	4	3	4	4

72	3	4	4	3	4	4	4	4
73	3	4	4	4	3	4	4	4
74	3	3	4	5	3	5	4	4
75	3	4	3	3	3	3	3	3
76	5	5	4	4	5	4	4	4
77	3	3	3	4	4	4	5	4
78	4	4	2	4	3	4	4	4
79	4	5	4	3	2	5	5	3
80	5	4	4	4	3	3	3	4
81	3	4	4	4	2	4	4	3
82	3	4	4	3	3	4	3	3
83	3	3	2	2	3	3	2	2
84	3	4	3	4	4	3	4	3
85	5	3	4	3	3	4	4	3
86	4	4	3	3	4	5	4	4
87	3	4	3	2	2	3	2	2
88	4	4	4	4	4	4	3	3
89	4	3	2	2	3	2	3	3
90	4	3	4	5	2	5	3	4
91	4	4	4	4	3	3	3	4
92	4	3	2	3	3	4	3	3
93	4	3	4	3	3	3	3	4
94	4	4	4	4	4	4	4	4
95	3	3	3	3	3	4	3	4
96	4	4	3	2	2	3	3	3
97	3	4	3	4	3	3	2	3
98	3	3	2	2	4	3	3	2
99	3	3	2	2	3	4	3	3
100	3	3	5	5	4	3	4	4
101	3	4	4	3	4	4	4	4
102	3	4	4	4	3	4	4	4
103	3	3	4	5	3	5	4	4
104	3	4	3	3	3	3	3	3

105	5	5	4	4	5	4	4	4
106	3	3	3	4	4	4	5	4
107	4	4	3	2	2	3	3	3
108	3	4	3	4	3	3	2	3
109	3	3	2	2	4	3	3	2
110	3	3	2	2	3	4	3	3
111	3	3	5	5	4	3	4	4
112	3	4	4	3	4	4	4	4
113	3	4	4	4	3	4	4	4
114	3	3	4	5	3	5	4	4
115	4	4	3	2	2	3	3	3
116	3	4	3	4	3	3	2	3
117	3	3	2	2	4	3	3	2
118	3	3	4	5	3	5	4	4
119	3	3	2	2	3	4	3	3
120	3	3	5	5	4	3	4	4

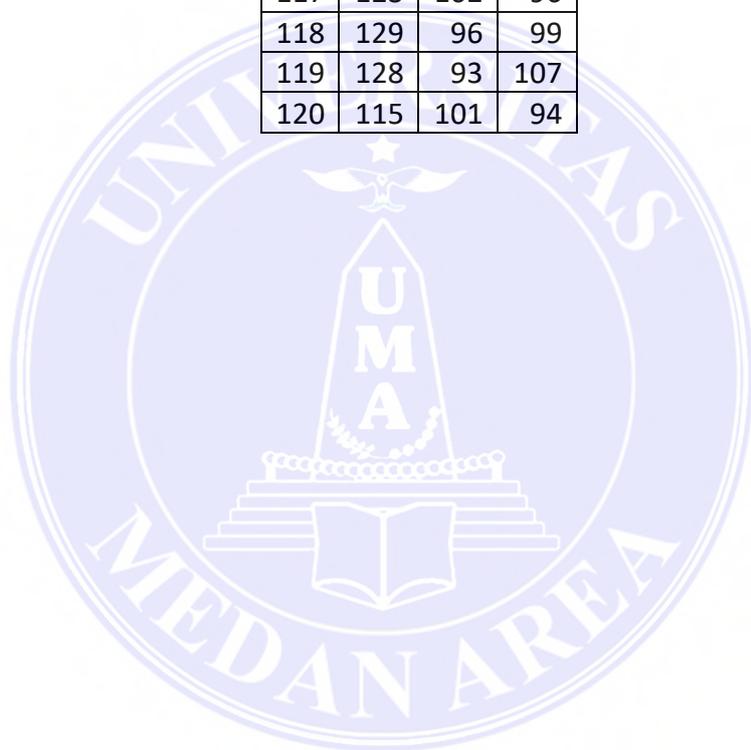
JUMLAH TOTAL SKOR VARIABEL

NO	X	Y	M
1	151	112	103
2	119	88	84
3	109	81	92
4	103	77	96
5	109	81	108
6	130	96	93
7	175	130	112
8	105	78	97
9	106	79	94
10	139	104	112
11	138	102	96
12	162	121	100
13	123	91	102
14	112	83	88
15	128	95	103
16	92	68	93

17	129	97	92
18	127	94	105
19	105	78	100
20	119	88	94
21	140	104	99
22	111	82	92
23	99	73	82
24	107	80	85
25	95	71	85
26	97	72	91
27	134	99	104
28	123	91	106
29	129	95	89
30	138	103	114
31	109	81	90
32	149	112	107
33	128	95	102
34	125	94	98
35	123	90	97
36	128	95	99
37	125	92	87
38	116	87	90
39	88	65	89
40	117	87	97
41	129	96	83
42	141	105	114
43	89	66	96
44	146	108	113
45	140	104	107
46	143	109	99
47	126	91	102
48	118	85	94
49	106	78	90
50	101	76	101
51	110	88	99
52	139	114	100
53	126	87	98
54	117	83	84
55	126	98	85
56	105	87	94
57	82	84	79
58	123	93	89
59	85	71	96
60	123	92	91

61	140	90	103
62	119	91	104
63	118	90	88
64	142	95	99
65	105	82	96
66	109	90	85
67	118	87	93
68	97	71	87
69	125	87	98
70	120	80	90
71	140	92	101
72	107	87	95
73	109	85	92
74	120	91	97
75	103	87	85
76	111	81	108
77	109	92	90
78	136	100	99
79	103	84	88
80	115	88	98
81	96	80	87
82	116	89	92
83	109	83	79
84	118	80	91
85	97	76	86
86	129	93	104
87	109	85	92
88	122	83	113
89	106	86	81
90	114	96	93
91	114	104	106
92	140	97	113
93	102	81	105
94	110	86	98
95	118	82	98
96	125	94	99
97	130	110	96
98	127	82	94
99	104	84	91
100	123	100	97
101	101	96	90
102	121	98	107
103	114	88	98
104	110	84	83

105	105	83	98
106	125	81	96
107	110	87	84
108	118	93	90
109	105	79	87
110	107	85	87
11	97	85	99
112	124	86	103
113	115	72	107
114	121	87	99
115	114	72	90
116	111	83	92
117	123	102	96
118	129	96	99
119	128	93	107
120	115	101	94



## LAMPIRAN II

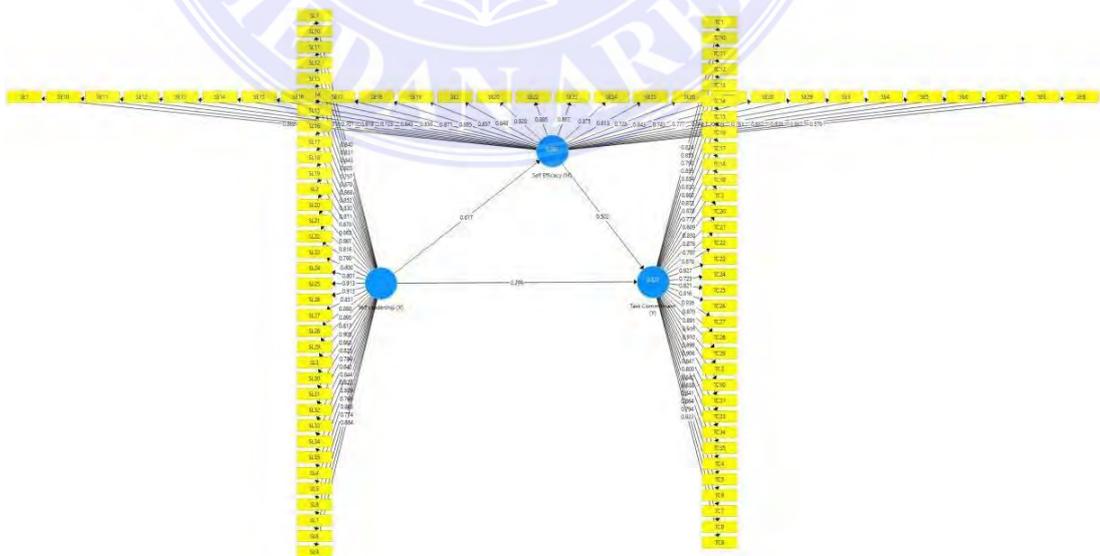
### HASIL ANALISIS DATA UJI SEM

Pengujian Validitas berdasarkan *Outer Loading*

	Motivasi Kerja (M)	Tambahan Penghasilan Pegawai (X)	Kedisiplinan (Y)
MK1	0.762		
MK10	0.759		
MK11	0.758		
MK12	0.767		
MK13	0.761		
MK14	0.759		
MK15	0.770		
MK16	0.765		
MK17	0.761		
MK18	0.758		
MK19	0.751		
MK2	0.766		
MK20	0.762		
MK22	0.770		
MK23	0.773		
MK24	0.764		
MK25	0.763		
MK26	0.770		
MK27	0.768		
MK28	0.770		
MK29	0.763		
MK3	0.759		
[MK4	0.755		
MK5	0.767		
MK6	0.760		
MK7	0.760		
MK8	0.756		
MK9	0.757		
TPP1		0.940	
TPP10		0.939	
TPP11		0.940	

TPP12		0.940	
TPP13		0.938	
TPP14		0.938	
TPP15		0.940	
TPP16		0.940	
TPP17		0.939	
TPP18		0.939	
TPP19		0.939	
TPP2		0.941	
TPP20		0.940	
TPP21		0.940	
TPP22		0.941	
TPP23		0.938	
TPP24		0.938	
TPP25		0.941	
TPP26		0.940	
TPP27		0.939	
TPP28		0.940	
TPP29		0.939	
TPP3		0.938	
TPP30		0.939	
TPP31		0.940	
TPP32		0.940	
TPP33		0.938	
TPP34		0.938	
TPP35		0.940	
TPP4		0.938	
TPP5		0.941	
TPP6		0.940	
TPP7		0.939	
TPP8		0.939	
TPP9		0.884	
KD1			0.925
KD10			0.926
KD11			0.927
KD12			0.927
KD13			0.925
KD14			0.925
KD15			0.926
KD16			0.925
KD17			0.926
KD18			0.924
KD19			0.925

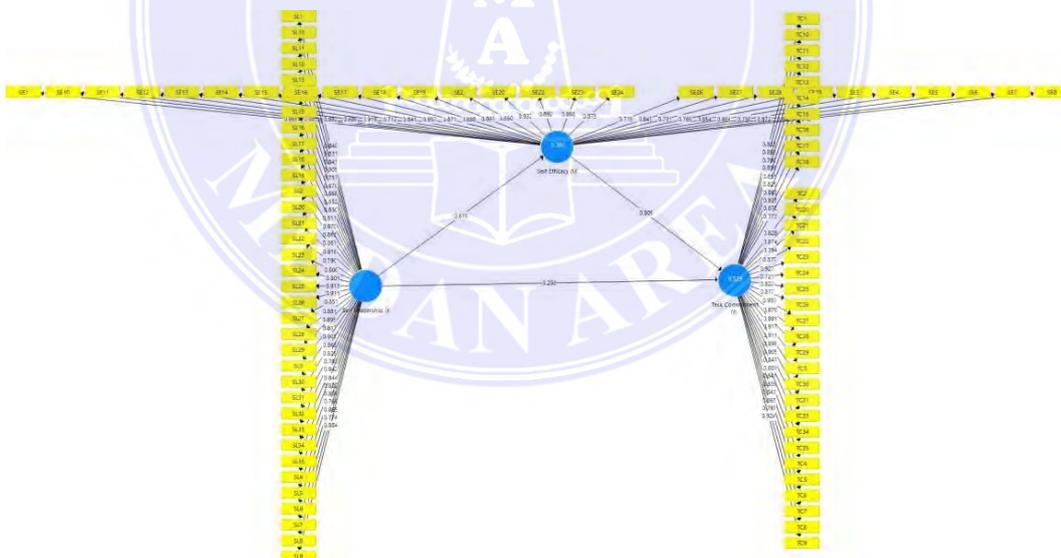
<b>KD2</b>		<b>0.926</b>
<b>KD20</b>		<b>0.926</b>
<b>KD21</b>		<b>0.926</b>
<b>KD22</b>		<b>0.926</b>
<b>KD23</b>		<b>0.924</b>
<b>KD24</b>		<b>0.924</b>
<b>KD25</b>		<b>0.927</b>
<b>KD26</b>		<b>0.926</b>
<b>KD27</b>		<b>0.925</b>
<b>KD28</b>		<b>0.926</b>
<b>KD29</b>		<b>0.924</b>
<b>KD3</b>		<b>0.924</b>
<b>KD30</b>		<b>0.925</b>
<b>KD31</b>		<b>0.925</b>
<b>KD33</b>		<b>0.926</b>
<b>KD34</b>		<b>0.924</b>
<b>KD35</b>		<b>0.923</b>
<b>KD4</b>		<b>0.923</b>
<b>KD5</b>		<b>0.926</b>
<b>KD6</b>		<b>0.925</b>
<b>KD7</b>		<b>0.924</b>
<b>KD8</b>		<b>0.925</b>
<b>KD9</b>		<b>0.924</b>



	<b>Motivasi Kerja(M)</b>	<b>Tambahan Penghasilan Pegawai (X)</b>	<b>Kedisiplinan (Y)</b>
MK1	0.762		
MK10	0.759		
MK11	0.758		
MK12	0.767		
MK13	0.761		
MK14	0.759		
MK15	0.770		
MK16	0.765		
MK17	0.761		
MK18	0.758		
MK19	0.751		
MK2	0.766		
MK20	0.762		
MK22	0.770		
MK23	0.773		
MK24	0.764		
MK25	0.763		
MK26	0.770		
MK27	0.768		
MK28	0.770		
MK29	0.763		
MK3	0.759		
[MK4	0.755		
MK5	0.767		
MK6	0.760		
MK7	0.760		
MK8	0.756		
MK9	0.757		
TPP1		0.940	
TPP10		0.939	
TPP11		0.940	
TPP12		0.940	
TPP13		0.938	
TPP14		0.938	
TPP15		0.940	

TPP16		0.940	
TPP17		0.939	
TPP18		0.939	
TPP19		0.939	
TPP2		0.941	
TPP20		0.940	
TPP21		0.940	
TPP22		0.941	
TPP23		0.938	
TPP24		0.938	
TPP25		0.941	
TPP26		0.940	
TPP27		0.939	
TPP28		0.940	
TPP29		0.939	
TPP3		0.938	
TPP30		0.939	
TPP31		0.940	
TPP32		0.940	
TPP33		0.938	
TPP34		0.938	
TPP35		0.940	
TPP4		0.938	
TPP5		0.941	
TPP6		0.940	
TPP7		0.939	
TPP8		0.939	
TPP9		0.884	
KD1			0.925
KD10			0.926
KD11			0.927
KD12			0.927
KD13			0.925
KD14			0.925
KD15			0.926
KD16			0.925
KD17			0.926
KD18			0.924
KD19			0.925
KD2			0.926
KD20			0.926
KD21			0.926
KD22			0.926

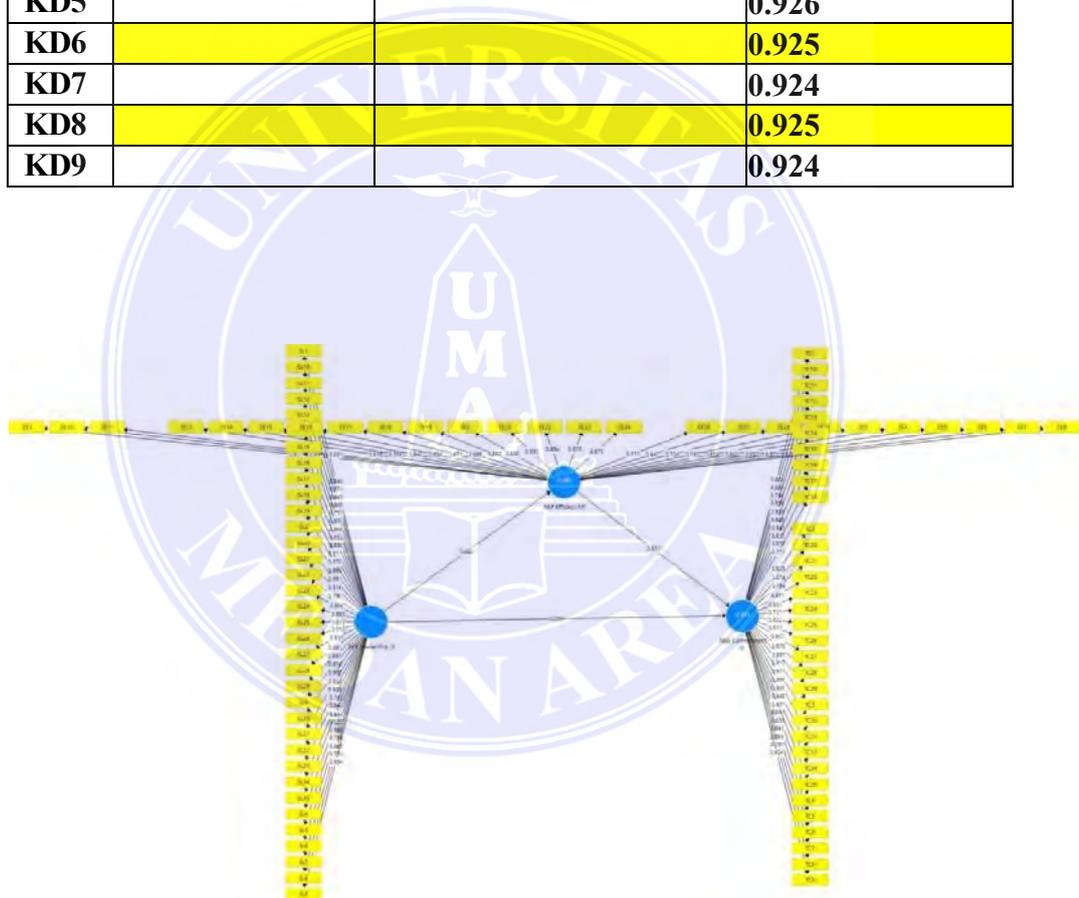
<b>KD23</b>		<b>0.924</b>
<b>KD24</b>		<b>0.924</b>
<b>KD25</b>		<b>0.927</b>
<b>KD26</b>		<b>0.926</b>
<b>KD27</b>		<b>0.925</b>
<b>KD28</b>		<b>0.926</b>
<b>KD29</b>		<b>0.924</b>
<b>KD3</b>		<b>0.924</b>
<b>KD30</b>		<b>0.925</b>
<b>KD31</b>		<b>0.925</b>
<b>KD33</b>		<b>0.926</b>
<b>KD34</b>		<b>0.924</b>
<b>KD35</b>		<b>0.923</b>
<b>KD4</b>		<b>0.923</b>
<b>KD5</b>		<b>0.926</b>
<b>KD6</b>		<b>0.925</b>
<b>KD7</b>		<b>0.924</b>
<b>KD8</b>		<b>0.925</b>
<b>KD9</b>		<b>0.924</b>



	<b>Motivasi Kerja(M)</b>	<b>Tambahan Penghasilan Pegawai (X)</b>	<b>Kedisiplinan (Y)</b>
MK1	0.762		
MK10	0.759		
MK11	0.758		
MK12	0.767		
MK13	0.761		
MK14	0.759		
MK15	0.770		
MK16	0.765		
MK17	0.761		
MK18	0.758		
MK19	0.751		
MK2	0.766		
MK20	0.762		
MK22	0.770		
MK23	0.773		
MK24	0.764		
MK25	0.763		
MK26	0.770		
MK27	0.768		
MK28	0.770		
MK29	0.763		
MK3	0.759		
[MK4	0.755		
MK5	0.767		
MK6	0.760		
MK7	0.760		
MK8	0.756		
MK9	0.757		
TPP1		0.940	
TPP10		0.939	
TPP11		0.940	
TPP12		0.940	
TPP13		0.938	
TPP14		0.938	
TPP15		0.940	
TPP16		0.940	
TPP17		0.939	

TPP18		0.939	
TPP19		0.939	
TPP2		0.941	
TPP20		0.940	
TPP21		0.940	
TPP22		0.941	
TPP23		0.938	
TPP24		0.938	
TPP25		0.941	
TPP26		0.940	
TPP27		0.939	
TPP28		0.940	
TPP29		0.939	
TPP3		0.938	
TPP30		0.939	
TPP31		0.940	
TPP32		0.940	
TPP33		0.938	
TPP34		0.938	
TPP35		0.940	
TPP4		0.938	
TPP5		0.941	
TPP6		0.940	
TPP7		0.939	
TPP8		0.939	
TPP9		0.884	
KD1			0.925
KD10			0.926
KD11			0.927
KD12			0.927
KD13			0.925
KD14			0.925
KD15			0.926
KD16			0.925
KD17			0.926
KD18			0.924
KD19			0.925
KD2			0.926
KD20			0.926
KD21			0.926
KD22			0.926
KD23			0.924
KD24			0.924

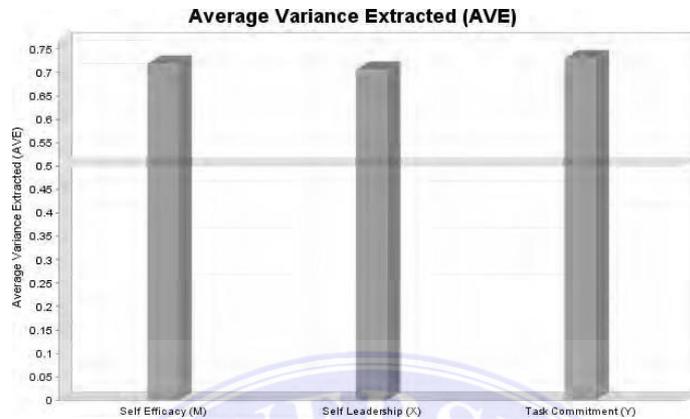
KD25		0.927
KD26		0.926
KD27		0.925
KD28		0.926
KD29		0.924
KD3		0.924
KD30		0.925
KD31		0.925
KD33		0.926
KD34		0.924
KD35		0.923
KD4		0.923
KD5		0.926
KD6		0.925
KD7		0.924
KD8		0.925
KD9		0.924



*Average Variance Extracted (AVE)*

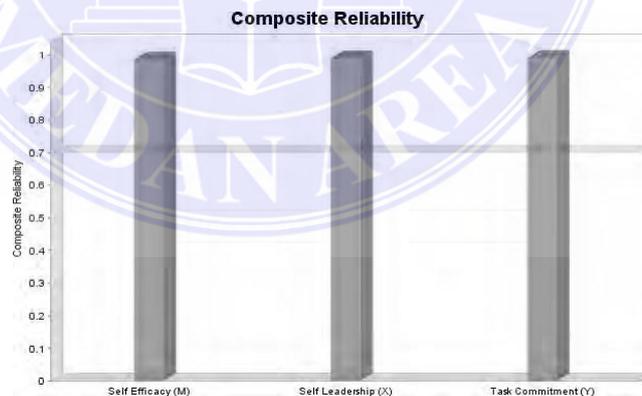
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<b>Motivasi Kerja (M)</b>	<b>0.847</b>
<b>Tambahan Penghasilan Pegawai</b>	<b>0.926</b>

<b>(X)</b>	
<b>Kedisiplinan (Y)</b>	<b>0.928</b>



*Composite Reliability (CR)*

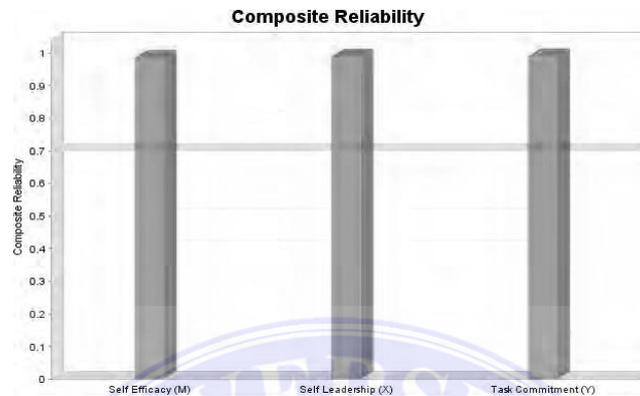
	<i>Composite Reliability</i>
<b>Motivasi Kerja (M)</b>	<b>0.724</b>
<b>Tambahan Penghasilan Pegawai (X)</b>	<b>0.925</b>
<b>Kedisiplinan (Y)</b>	<b>0.917</b>



*Cronbach's Alpha (CA)*

	<i>Cronbach's Alpha</i>
<b>Motivasi Kerja (M)</b>	<b>0.856</b>
<b>Tambahan Penghasilan Pegawai (X)</b>	<b>0.927</b>

<b>Kedisiplinan (Y)</b>	<b>0.941</b>
-------------------------	--------------



Validitas Diskriminan

	<i>Self-efficacy (M)</i>	<i>Self-leadership (X)</i>	<i>Task Commitment (Y)</i>
<b>Motivasi Kerja(M)</b>	(0.683)		
<b>Tambahan Penghasilan Pegawai (X)</b>	0.726	(0.870)	
<b>Kedisiplinan(Y)</b>	0.738	0.714	(0.881)

Uji Signifikansi (Uji Hipotesis) Pengaruh

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
<b>Motivasi Kerja(M) -&gt; Kedisiplinan (Y)</b>	0.621	0.615	0.149	4.426	0.000
<b>Tambahan Penghasilan Pegawai (X) -&gt; Motivasi Kerja(M)</b>	0.725	0.708	0.081	8.531	0.000

<b>Tambahan Penghasilan Pegawai (X)-&gt;Kedisiplinan (Y)</b>	0.387	0.389	0.147	3.095	0.021
--	-------	-------	-------	-------	-------

**R-Square**

	<b>R-Square</b>
<b>Motivasi Kerja(M)</b>	0.481
<b>Kedisiplinan(Y)</b>	0.625

	<b>Q<sup>2</sup>(=1-SSE/SSO)</b>
<b>Motivasi Kerja(M)</b>	0.337
<b>Kedisiplinan (Y)</b>	0.475

	<b>Estimated Model</b>
<b>SRMR</b>	0.052

**Pengujian Validitas Diskriminan**

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STD EV)</b>	<b>P Values</b>
Tambahan Penghasilan Pegawai(X)-> Motivasi Kerja (M)-> Kedisiplinan (Y)	0.416	0.427	0.098	4.321	0.000

### Lampiran III

#### DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Saudara

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Masa Kerja : \_\_\_\_\_
3. Usia : \_\_\_\_\_
4. Pendidikan : \_\_\_\_\_

#### PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam dua bentuk skala Likert. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut dengan cara memilih :

- SS = Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
- S = Bila merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
- TS = Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
- STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikannya tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh : Saya senang mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh sesama rekan kerja SS TS STS Tanda silang (X) menunjukkan seseorang itu SANGAT SETUJU terhadap pernyataan yang diajukan

*SELAMAT BEKERJA*

## SKALATAMBAHAN PENGAHASILAN PEGAWAI (TPP)

Petunjuk Pengisian :

1. Terdiri dari 35 pernyataan di mana setiap pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban:
  - a. Sangat Setuju (SS)
  - b. Setuju (S)
  - c. Tidak Setuju (TS)
  - d. Sangat Tidan Setuju (STS)
2. Tidak ada respons yang salah; kebenaran respons, tergantung dari KESESUAIAN antara pilihan Bapak/Ibu/Sdr., dengan kondisi yang dialami, saat menghadapi situasi yang ada pada setiap nomor.
3. Bapak/Ibu/Sdr., diminta untuk memilih jawaban sesuai dengan apa yang dirasakan dan dipikirkan dengan cara memberi tanda silang (√) di kolom yang tepat.

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	TPP berdasarkan beban kerja diberikan kepada pegawai ASN yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal	SS	S	TS	STS
2	pemberian TPP berdasarkan tempat bertugas diberikan kepada pegawai ASN yang melaksanakan tugasnya	SS	S	TS	STS
3	TPP berdasarkan kriteria kondisi kerja yang diberikan kepada pegawai ASN yang berada pada lingkungan kerja yang memiliki resiko tinggi	SS	S	TS	STS
4	Pemberian TPP berdasarkan kelangkaan profesi untuk pegawai ASN yang memiliki keterampilan khusus dan langka.	SS	S	TS	STS
5	Pemberian TPP berdasarkan kriteria prestasi kerja untuk pegawai ASN yang memiliki prestasi kerja tinggi dan inovasi.	SS	S	TS	STS
6	Pemberian TPP berdasarkan kriteria objektif lainnya diberikan kepada pegawai ASN yang diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan	SS	S	TS	STS
7	Besaran tunjangan TPP yang saya terima telah sesuai dengan peraturan pemerintah	SS	S	TS	STS
8	Besaran TPP yang saya terima dapat menambah penghasilan saya	SS	S	TS	STS
9	Saya menerima tunjangan TPP tepat pada waktunya	SS	S	TS	STS
10	Saya menerima TPP yang cukup sehingga mampu memenuhi kebutuhan	SS	S	TS	STS

11	TPP yang saya terima sudah setara dengan kedisiplinan yang telah saya lakukan sebagai seorang pegawai	SS	S	TS	STS
12	TPP yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.	SS	S	TS	STS
13	Tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang diberikan setiap bulan kepada saya cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja	SS	S	TS	STS
14	Saya mampu untuk ditugaskan pada daerah yang terpencil yang sulit dijangkau atau keterbatasan sarana transportasi	SS	S	TS	STS
15	Tambahan penghasilan pegawai (TPP) diberikan apabila pegawai mendapat penghargaan prestasi kerja dari Pemerintah Pusat.	SS	S	TS	STS
16	Baik atau tidaknya waktu kerja saya mempengaruhi TPP yang saya terima	SS	S	TS	STS
17	Selesai tepat waktu atau tidaknya pekerjaan saya mempengaruhi TPP yang saya terima	SS	S	TS	STS
18	Lama waktu bekerja saya pada Dinas sangat mempengaruhi dalam penerimaan TPP .	SS	S	TS	STS
19	yang saya terima dapat meningkatkan kesejahteraan saya	SS	S	TS	STS
20	TPP yang diberikan sudah adil sesuai aturan pemerintah	SS	S	TS	STS
21	Besaran TPP sudah layak untuk menjadi tambahan benefit bagi pegawai.	SS	S	TS	STS
22	Saya mengetahui kriteria penilaian kinerja dan kriteria sesuai dengan jabatannya	SS	S	TS	STS
23	TPP yang diberikan tidak sesuai dengan pengalaman selama berkerja.	SS	S	TS	STS
24	TPP yang diberikan setiap bulan kepada pegawai tidak cukup layak serta tidak sesuai dengan penempatan kerja.	SS	S	TS	STS
25	TPP yang diberikan tidak sesuai dengan potensi yang dimiliki.	SS	S	TS	STS
26	TPP yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan yang harus dipenuhi pegawai.	SS	S	TS	STS
27	TPP yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan.	SS	S	TS	STS
28	TPP yang diberikan tidak sesuai beban kerja tambahan.	SS	S	TS	STS
29	TPP yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan yang harus dipenuhi pegawai.	SS	S	TS	STS

30	TPP yang diberikan setiap bulan tidak mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari pegawai.	SS	S	TS	STS
31	TPP yang diberikan tidak dapat diandalkan untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.	SS	S	TS	STS
32	Penerimaan TPP dengan rekan kerja dengan pekerjaan yang sama tapi menerima TPP yang berbeda-beda	SS	S	TS	STS
33	Bagi yang berprestasi akan menerima TPP lebih tinggi dari pada yang tidak berprestasi	SS	S	TS	STS
34	TPP yang diberikan pada pegawai sudah merupakan ukuran layak relatif	SS	S	TS	STS
35	TPP memiliki tanggungjawab yang besar bagi pegawai yang menerimanya	SS	S	TS	STS



## SKALA KEDISIPLINAN

Petunjuk Pengisian :

1. Terdiri dari 35 pernyataan di mana setiap pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban:
  - a. Sangat Setuju (SS)
  - b. Setuju (S)
  - c. Tidak Setuju (TS)
  - d. Sangat Tidan Setuju (STS)
2. Tidak ada respons yang salah; kebenaran respons, tergantung dari KESESUAIAN antara pilihan Bapak/Ibu/Sdr., dengan kondisi yang dialami, saat menghadapi situasi yang ada pada setiap nomor.
3. Bapak/Ibu/Sdr., diminta untuk memilih jawaban sesuai dengan apa yang dirasakan dan dipikirkan dengan cara memberi tanda silang (√) di kolom yang tepat.

No	Pernyataan	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan				
2	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan				
3	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan oleh Dinas				
4	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan				
5	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja				
6	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan				
7	Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan				
8	Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan				
9	Saya selalu berlaku ramah dengan pimpinan maupun rekan kerja.				
10	Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan				
11	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan waktu yang ditentukan dinas				
12	Saya selaalu patuh pada atasan saya				
13	Saya melaksanakan tugas dengan mendahulukan penyelesaian tugas yang lebih dulu				
14	Saya bergantung pada kehadiran serta dukungan dari rekan kerja Anda.				

15	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan.	SS	S	TS	STS
16	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya	SS	S	TS	STS
17	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.	SS	S	TS	STS
18	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai	SS	S	TS	STS
19	Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi.	SS	S	TS	STS
20	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.	SS	S	TS	STS
21	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai	SS	S	TS	STS
22	Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik	SS	S	TS	STS
23	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan memberikan hasil yang baik	SS	S	TS	STS
24	Saya mampu menunjukkan kompetensi saya dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik atau melebihi ekspektasi	SS	S	TS	STS
25	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan yang ditentukan tanpa ada kesalahan.	SS	S	TS	STS
26	Saya memberikan hasil lebih optimal ketika dipasangkan satu sama lain	SS	S	TS	STS
27	Saya tidak melaksanakan tugas pada saat saya hari	SS	S	TS	STS
28	Saya menegur teman kerja ketika tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan	SS	S	TS	STS
29	Saya melaksanakan piket sesuai jadwal yang ada	SS	S	TS	STS
30	Saya mengobrol bersama teman ketika jam waktu kerja berlangsung	SS	S	TS	STS
31	Saya selalu mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
32	Aktivitas atau pekerjaan saya yang akan dilaksanakan setiap hari sesuai dengan tugas dan fungsi berdasarkan kepada disiplin kerja.	SS	S	TS	STS
33	Saya menolak ketika teman mengajak dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
34	Saya selalu meninggalkan pekerjaan dan keluar pada saat jam kerja berlangsung	SS	S	TS	STS
35	Saya selalu membuat perencanaan kerja setiap harinya	SS	S	TS	STS

## SKALAMOTIVASIKERJA

Petunjuk Pengisian :

1. Terdiri dari 29 pernyataan di mana setiap pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban:
  - e. Sangat Setuju (SS)
  - f. Setuju (S)
  - g. Tidak Setuju (TS)
  - h. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak ada respons yang salah; kebenaran respons, tergantung dari KESESUAIAN antara pilihan Bapak/Ibu/Sdr., dengan kondisi yang dialami, saat menghadapi situasi yang ada pada setiap nomor.
3. Bapak/Ibu/Sdr., diminta untuk memilih jawaban sesuai dengan apa yang dirasakan dan dipikirkan dengan cara memberi tanda silang (√) di kolom yang tepat.

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Kegairahansayadalam bekerja, disebabkan karena faktor gaji yang saya terima	SS	S	TS	STS
2	Jika atasan/pimpinan memperhatikan gagasan dan keluhan saya, maka saya akan lebih bergairah dalam bekerja	SS	S	TS	STS
3	Teman bekerja saya umumnya mudah diajak kerja sama dalam menjalankan tugas	SS	S	TS	STS
4	Saya selalu berusaha meningkatkan prestasi kerjanya	SS	S	TS	STS
5	Saya mampu melakukan peningkatan dalam pencapaian target kerja	SS	S	TS	STS
6	Kesempatan mendapatkan promosi ada, bila saya bekerja dengan baik	SS	S	TS	STS
7	Pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan keinginan saya	SS	S	TS	STS
8	Jumlah gaji yang saya terima rasanya terlalu kecil untuk memenuhi kebutuhan hidup di masa sekarang	SS	S	TS	STS
9	Saya sulit mengembangkan sistem kerja saya jika pimpinan sering melakukan pengawasan	SS	S	TS	STS
10	Kesulitan yang saya rasakan terletak pada teman kerjasaya	SS	S	TS	STS
11	Gaji yang saya terima sering datang terlambat	SS	S	TS	STS
12	Tugas yang saya tangani sering keterlambatan, akibatnya sering diliputi rasa takut	SS	S	TS	STS
13	Saya merasa puas dengan apa yang saya lakukan terhadap pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
14	Penghargaan atas jerih payah saya tidak sesuai dengan kemampuan yang saya keluarkan	SS	S	TS	STS

15	Sayamerasasusahjikadiberitanggungjawabbaruberka tandengan tugas saya	SS	S	TS	STS
16	Sayamerasasulitmemperolehkemajuandalambidang ilmu pengetahuan dan keterampilan melaluipekerjaanini	SS	S	TS	STS
17	BekerjadiDinas Pendidikanrasanyasulituntukmemperolehkenaikan tingkat jabatan	SS	S	TS	STS
18	Keinginansayatidaksesuaidenganpekerjaanyangsayak erjakan.	SS	S	TS	STS
19	Sebagiandarigajiyangsayaterimabisasayatabunguntuk keperluan mendesak	SS	S	TS	STS
20	Atasanmampumengembangkanusahbersamauntukm enciptakansituasi kerjayang lebihbaik	SS	S	TS	STS
21	Sayabanyakdibantutemansekerjauntukmenyelesaikan tugas yang dibebankan oleh pihak dinas	SS	S	TS	STS
22	Sayamerasacukupamanbilasedangmengerjakanpekerj aansaya	SS	S	TS	STS
23	Sayasangatmengutamakanprestasikerja	SS	S	TS	STS
24	Semangatkerjasayaakanmeningkatkanjikaprestasikerjasa yajugadihargai oleh teman-temansekerja	SS	S	TS	STS
25	Sayaselaluberusahmengerjakansemuatugasdengante pat waktu	SS	S	TS	STS
26	Saya merasa bergairah dalam bekerja, karenapekerjaaninimemberikankesempatan untukmaju	SS	S	TS	STS
27	Kemungkinanbagisayauntukmendapatkkenaikanpa ngkatcukupbesar,bilasayabekerjadenganbaik	SS	S	TS	STS
28	Pekerjaanyangsayakerjakaninisesuaidengankei nginansaya	SS	S	TS	STS
29	Sayamerasagajiyangsayaterimatidaksesuaidenganusa hayang sayalakukan	SS	S	TS	STS