

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

*Analysis of the Implementation of the Employee Income Supplemental System and Discipline on Civil Servant Performance through Job Satisfaction at the Regional Financial Management Agency (BPKD) of East Luwu Regency*

Awaluddin Anwar<sup>1</sup>, Chahyono<sup>2</sup>, Arifuddin Mane<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

Email: awalutim@gmail.com

Diterima: 18 Januari 2022

Dipublikasikan: 30 Juni 2022

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem pemberian TPP dan kedisiplinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja ASN, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN, pengaruh sistem pemberian TPP dan kedisiplinan terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur. Metode pengumpulan data melalui kuesioner, jenis penelitian kuantitatif. Populasi adalah pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur, dengan sampel sebanyak 46 orang pegawai. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis jalur, pengujian hipotesis serta analisis sobel test. Hasil penelitian menemukan bahwa a) sistem pemberian TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, b) kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, c) sistem pemberian TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, d) kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, e) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, f) Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh sistem pemberian TPP, serta g) kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah kabupaten Luwu Timur.

**Kata Kunci:** Sistem Pemberian TPP, Kedisiplinan, Kepuasan Kerja Dan Kinerja ASN

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine and analyze the effect of the TPP administration system and discipline on job satisfaction and Civil Servant performance, the effect of job satisfaction on Civil Servant performance, the effect of the TPP administration system and discipline on Civil Servant performance through job satisfaction at the Regional Financial Management Agency of East Luwu Regency. The method of collecting data was through a questionnaire, the type of quantitative research. The population was employees of the Regional Financial Management Agency of East Luwu Regency, with a sample of 46 employees. The data analysis technique used validity and reliability tests, path analysis, hypothesis testing, and Sobel test analysis. The results of the study found that a) the TPP system had a positive and significant effect on job satisfaction, b) discipline had a positive and significant effect on job satisfaction, c) the TPP system had a positive and significant effect on Civil Servant performance, d) discipline had a positive and significant impact on Civil Servant performance, e) job satisfaction has a positive and significant effect on ASN performance, f) Job satisfaction could mediate the effect of the TPP giving system, and g) job satisfaction could mediate the influence of discipline on Civil Servant performance at the Regional Financial Management Agency of East Luwu Regency.*

**Keywords:** TPP Giving System, Discipline, Job Satisfaction And ASN Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

## PENDAHULUAN

Era globalisasi dewasa ini ditandai dengan perubahan pada tata kehidupan manusia. Perubahan dan mendasar tersebut menuntut penanganan yang lebih kompleks dan hati-hati. Abad ke-21 juga abad yang menuntut segala usaha dan hasil kerja manusia termasuk di bidang organisasi. Drucker (2001) menyatakan, tantangan manajemen pada abad ke-21 adalah berkaitan dengan knowledge worker, yang memerlukan paradigma

manajemen baru, strategi baru, pemimpin perubahan, tantangan informasi, serta produktivitas pegawai berbasis pengetahuan dan kemampuan mengelola diri sendiri.

Derasnya arus globalisasi, sehingga munculnya pasar bebas Asean tahun 2003, pelaksanaan AFTA tahun 2010, dan implementasi Masyarakat Ekonomi ASEAN awal tahun 2016 pada akhirnya menuntut kesiapan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang mampu bersaing pada tingkat lokal, nasional, regional, dan global.

Di samping itu, ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju menuntut masyarakat untuk bersikap profesional dalam kehidupan sehari-hari dengan bertumpu pada penguasaan teknologi kontemporer. Tantangan lainnya berasal dari adanya perubahan paradigma pembangunan nasional, dari sistem sentralistik ke desentralistik melalui otonomi daerah.

Upaya untuk menghadapi tantangan tersebut maka perlunya peningkatan mutu Aparatur Sipil Negara merupakan modal dasar pembangunan nasional, kinerja sumber daya manusia senantiasa harus ditingkatkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis terhadap pengembangan keterampilan, motivasi dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia merupakan syarat utama untuk mewujudkan kemampuan bersaing (Mustafid, 2017)

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

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

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

Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai, maka banyak faktor yang perlu diperhatikan,

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

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

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

Selain itu tingkat kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja ASN, hal ini sesuai dengan pendapat Hartatik (2014) bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Jadi, dapatlah dikatakan bahwa disiplin kerja memiliki andil yang sangat besar terhadap kinerja seorang pegawai. Dengan kata lain, makin tinggi disiplin kerja, maka makin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai, sehingga pada akhirnya pegawai mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dan berbagai sasarannya. Setiap organisasi mengharapkan pegawai

dapat berkinerja dengan baik. Penelitian Fudin Zainal Abidin (2013) hasil temuan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

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

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

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

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

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem pemberian TPP dan kedisiplinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja ASN, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN, pengaruh sistem pemberian TPP dan kedisiplinan terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.

## **METODE**

### *Jenis Penelitian*

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

### *Lokasi Penelitian*

Obyek penelitian adalah pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur berlokasi di Jalan Soekarno Hatta Desa Puncak Indah Kecamatan Malili.

### *Populasi dan Sampel*

Arikunto (2017) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Mengacu dari uraian tersebut di atas maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur sebanyak 46 orang pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Sedangkan sampel menurut Sekaran (2017) bahwa jumlah sampel

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

#### Variabel Penelitian

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

#### Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden dalam hal ini adalah pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur dengan cara sebagai berikut:

- a. Observasi  
Observasi yaitu suatu bentuk penelitian yang dilakukan peneliti dengan melakukan pengamatan atau observasi secara langsung pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur.
- b. Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan mengumpulkan dokumen, literatur, karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan sistem tambahan penghasilan pegawai dan kedisiplinan terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja.
- c. Kuesioner  
Kuesioner yaitu suatu cara pengumpulan data dengan memberikan data atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada *responden*, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang telah disebarkan untuk diisi kepada responden atau pegawai.

#### Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari:

- a. Data Kuantitatif  
Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang masih perlu dihitung kembali, yang diperoleh dari perhitungan jawaban-jawaban responden atas kuesioner, yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- b. Data Kualitatif  
Data Kualitatif adalah data yang diperoleh bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, tetapi dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis yang diperoleh dari dokumen atau arsip serta

informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini

adalah :

- a. Data Primer  
Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner.
- b. Data Sekunder  
Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Data sekunder disajikan antara lain dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.

#### Teknis Analisis Data

Adapun metode yang digunakan adalah :

1. Uji instrument penelitian
  - a. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Suatu variabel dikatakan valid jika memberikan nilai korelasi di atas dari nilai standar (0,30).
  - b. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha*  $> 0,60$ .
2. Analisis jalur (*Path analysis*) adalah sebuah model perluasan dari analisis regresi linier berganda untuk mengukur hubungan antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Path analysis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel bebas dan terikat. Penerapan model yang digunakan dalam penelitian ini menurut Ghozali (2018), dengan rumus:
$$Z = b_{zx_1}x_1 + b_{zx_2}x_2 + e_1$$
$$Y = b_{yx_1}x_1 + b_{yx_2}x_2 + b_{yzz} + e_2$$
3. Pengujian Hipotesis
  - a. Uji t  
Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan pendekatan probabilitas yaitu apabila nilai sign.  $< 0,05$  menemukan pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan apabila nilai sig  $> 0,05$  memberikan pengaruh yang tidak signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
  - b. Uji F  
Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang simultan terhadap

variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 menemukan ada pengaruh yang simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, begitu pula sebaliknya.

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

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

$$\sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2 + Sb^2}$$

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

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

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

## HASIL DAN PEMBAHASAN

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

Untuk mengetahui pengaruh sistem pemberian tambahan penghasilan (TPP) dan kedisiplinan terhadap kepuasan kerja, serta pengaruh sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP), kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN, maka dapat dilakukan 2 model pengujian. Adapun pengaruh sistem pemberian TPP dan kedisiplinan terhadap Kepuasan kerja (model 1) dapat disajikan pada Tabel 1.

Berdasarkan hasil olahan data maka dapat disajikan persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :  $Z = 0,717 + 0,538X_1 + 0,307X_2$ . Dari persamaan regresi maka dapat dikatakan bahwa sistem pemberian TPP dan kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kemudian untuk mengetahui hubungan sistem pemberian TPP dan kedisiplinan memiliki

hubungan yang kuat yakni  $R = 0,776$  atau 77,6% terhadap kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya untuk menguji hipotesis maka dapat dilakukan dua pengujian yakni uji F dan uji t. Uji F dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara serempak variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana dilihat dari nilai  $F_{hitung} = 32,587$  dan dengan nilai  $pvalue = 0,000$ , hal ini mengindikasikan bahwa dengan nilai  $pvalue = 0,000 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan dalam memprediksi kepuasan pegawai atau dapat dikatakan bahwa sistem pemberian TPP dan kedisiplinan secara bersama-sama atau serempak berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.

Tabel 1  
Analisis Persamaan Regresi Model 1

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

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

- a. Pengaruh sistem pemberian TPP Terhadap kepuasan pegawai

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

- b. Pengaruh kedisiplinan terhadap kepuasan pegawai

Hasil pengujian secara parsial yaitu pengaruh kedisiplinan terhadap kepuasan pegawai, diperoleh nilai  $pvalue = 0,021$ , karena nilai  $pvalue = 0,021 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah

Kabupaten Luwu Timur, alasan dikatakan signifikan karena dari kelima indikator yang ada pada variabel kedisiplinan maka indikator yang paling besar kontribusinya adalah keteladanan pimpinan diperlukan sebagai contoh dalam meningkatkan disiplin pegawai, sehingga hal ini yang memberikan pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap kepuasan pegawai.

Selanjutnya akan disajikan analisis pengaruh sistem pemberian TPP, kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (Model 2) melalui Tabel 2.:

Tabel 2  
Analisis Persamaan Regresi (Model 2)

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

Tabel 2 yaitu analisis persamaan regresi pengaruh sistem pemberian TPP, kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur (model 2) dengan persamaan regresi yaitu :  $Y = - 0,462 + 0,372X_1 + 0,217X_2 + 0,417Z$ . Hasil statistik ini menunjukkan bahwa sistem pemberian TPP, kedisiplinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Untuk mengetahui hubungan sistem pemberian TPP, kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN dapat dilihat dari nilai R = 0,904, hal ini dapat dikatakan bahwa sistem pemberian TPP, kedisiplinan dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja ASN. Sedangkan nilai *Adjusted R<sub>square</sub>* = 0,804, yang artinya 80,4% variasi kinerja ASN dapat dijelaskan oleh sistem pemberian TPP, kedisiplinan dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 19,6% (100% - 80,4%) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

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

1. Pengaruh sistem pemberian TPP terhadap kinerja ASN

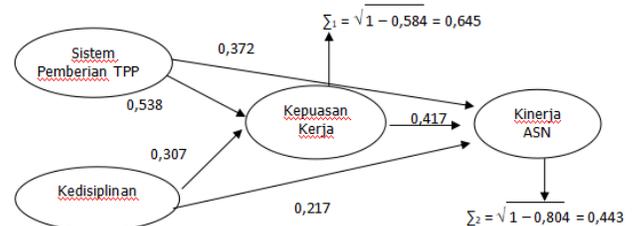
Hasil pengujian parsial (uji t) maka diperoleh nilai  $pvalue = 0,001$ , dengan nilai  $pvalue$  sebesar = 0,001 < 0,05, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan sistem pemberian TPP terhadap kinerja ASN, alasannya adanya indikator Instansi memberikan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) bagi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

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

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN  
Hasil pengujian parsial untuk kepuasan kerja = 0,000, dengan nilai  $pvalue$  sebesar = 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN, alasan dikatakan signifikan karena adanya indikator yakni setiap pegawai senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan yang memberikan kontribusi tertinggi dalam meningkatkan kinerja ASN.

Analisis Jalur

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



Gambar 1 Uji Jalur pengaruh Sistem TPP dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Gambar 1 yakni hasil uji jalur pengaruh pengaruh sistem pemberian TPP, kedisiplinan terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) di Kabupaten Luwu Timur maka akan dapat dilakukan analisis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang dapat diuraikan sebagai berikut :

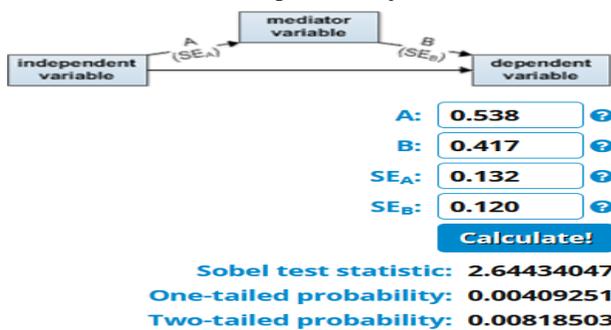
a. Pengaruh Sistem pemberian Tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja

Hasil uji jalur pengaruh sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN), dimana besarnya pengaruh langsungnya sebesar 37,20 persen (0,372 x 100). Kemudian besarnya pengaruh tidak langsungnya sebesar 22,40 persen (0,538 x 0,417), dengan demikian besarnya total pengaruh sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap Kinerja ASN melalui kepuasan kerja sebesar 59,60 persen (0,372 + 0,224 x 100).

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

Tabel 3

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



Tabel 3 yakni hasil uji *sobel test* secara *online* pengaruh sistem pemberian TPP terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) di Kabupaten Luwu Timur, dimana diperoleh nilai *pvalue* = 0,008 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem pemberian TPP yang dilaksanakan oleh kepala Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) di Kabupaten Luwu Timur maka akan memberikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh

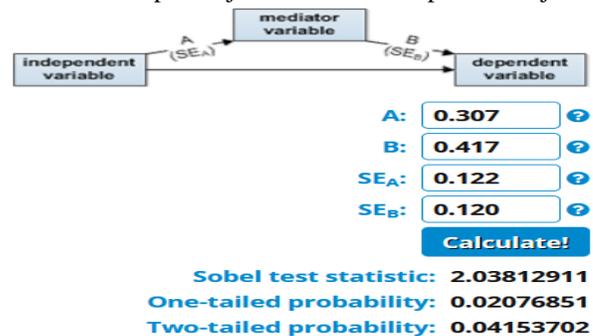
pegawai sehingga memberikan dampak terhadap kinerja aparatur sipil negara, dengan demikian maka temuan ini memberikan kesimpulan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh sistem pemberian TPP terhadap kinerja ASN. Sehingga hipotesis penelitian ini dapat diterima.

b. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja

Hasil analisis pada penelitian ini maka besarnya pengaruh langsung kedisiplinan terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) di Kabupaten Luwu timur maka sebesar 21.70 persen (0.217x100). Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsungnya yaitu sebesar 12.80 persen (0.307 x 0.417), sehingga besarnya total pengaruhnya sebesar 34.50 persen (0.217+0.128). Kemudian untuk dapat membuktikan apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja asn pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) di Kabupaten Luwu timur, maka dapat dilakukan melalui hasil uji *sobel test* secara *online* yang dapat dilihat melalui tabel 4.

Tabel 4

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



Berdasarkan Tabel 4 yaitu pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja asn melalui kepuasan kerja pada pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) di Kabupaten Luwu timur diperoleh nilai *pvalue* = 0.045 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kedisiplinan terhadap kepuasan ASN. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kedisiplinan pegawai dalam bekerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja bagi pegawai sehingga memberikan dampak terhadap kinerja ASN. Dengan demikian dari hipotesis pada penelitian ini dapat diterima. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas maka akan disajikan ringkasan uji hipotesis penelitian yang dapat dilihat melalui tabel yaitu :

Tabel 5

Ringkasan Uji Hipotesis Penelitian

Kode	Keterangan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh	pvalue	Ket.
H1	Pengaruh sistem pemberian TPP	0,538	-	0,538	0,000	Diterima

	terhadap kepuasan kerja					
H2	Pengaruh kedisiplinan terhadap kepuasan kerja	0,307	-	0,307	0,021	Diterima
H3	Sitem pemberian TPP terhadap kinerja ASN	0,372	-	0,372	0,001	Diterima
H4	Kedisiplinan terhadap kinerja ASN	0,217	-	0,217	0,025	Diterima
H5	Kepuasan kerja terhadap kinerja ASN	0,417	-	0,417	0,000	Diterima
H6	Sistem pemberian TPP terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja	0,372	0,224	0,596	0,008	Diterima
H7	Kedisiplinan terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja	0,217	0,128	0,345	0,041	Diterima

### Pengaruh Sistem Pemberian TPP Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penyebaran kuesioner terkait dengan sistem pemberian TPP pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur sudah tergolong baik, dimana hasil temuan bahwa TPP diberikan kepada pegawai yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal, kemudian Instansi memberikan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) bagi setiap pegawai berdasarkan tingkat absensi, dimana dapat dilihat bahwa TPP yang diberikan disesuaikan dengan tingkat kehadiran pegawai, apabila pegawai memiliki absensi yang tinggi maka TPP akan dipotong berdasarkan absensi. Kemudian setiap pegawai berhak mendapatkan peluang untuk melakukan promosi jabatan, begitu pula bahwa Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) bagi pegawai diberikan berdasarkan kebijakan yang adil dan layak, karena hal ini sudah disesuaikan dengan golongan atau jabatan pegawai.

Hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menemukan bahwa sistem pemberian TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana adanya indikator bahwa Instansi memberikan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) bagi setiap pegawai berdasarkan tingkat absensi yang memberikan kontribusi tertinggi dalam membentuk kepuasan kerja pegawai, hal ini sesuai dengan teori yang

dikemukakan oleh Hasibuan (2019) mengatakan bahwa tambahan penghasilan pegawai adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Jika pemberian TPP dilakukan dengan baik maka akan memungkinkan pegawai merasa puas dan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan kepuasan kerja pegawai dapat meningkat.

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

### Pengaruh Sistem Pemberian TPP terhadap Kinerja ASN

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

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

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

yang dilakukan oleh Tristiadi (2017) dan Wardoyo (2016).

#### *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*

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

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

Dari hasil analisis persamaan regresi maka diperoleh hasil bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, alasan dikatakan signifikan karena adanya keteladanan pimpinan diperlukan sebagai contoh dalam meningkatkan disiplin pegawai yang memberikan kontribusi tertinggi bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2019) bahwa disiplin kerja menjadi cerminan kepuasan kerja. Disiplin kerja dapat menjadi alat yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Janny Adriani Djari (2017) bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.

#### *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja ASN*

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

Sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah adalah kejelasan tujuan dan kemampuan yang ada akan membuat pegawai bersungguh-sungguh

menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan, ini masih harus menjadi perhatian bagi organisasi, untuk lebih memberikan kejelasan atas tujuan dan kemampuan setiap pegawai sehingga nantinya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

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

#### *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ASN*

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh temuan-temuan empirik bahwa rata-rata pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi, hal ini dapat dilihat bahwa pegawai senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuan pegawai dalam bekerja, dimana dilihat bahwa rata-rata pegawai lulusan S1 sehingga ini memberikan kemampuan bagi pegawai dalam bekerja. Kemudian setiap pegawai menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan, begitu pula bahwa setiap pegawai merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dapat dipromosikan. Kemudian persepsi responden terkait bahwa setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena adanya pengawasan pimpinan, alasannya karena pimpinan selalu melakukan monitoring atas aktivitas pekerjaan sehari-hari pegawai, begitu pula bahwa setiap pegawai senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan.

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

Penelitian yang peneliti lakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dianti dan Khosari (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### *Pengaruh Sistem Pemberian TPP terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan Kerja*

Hasil uji mediasi dengan menggunakan analisis Sobel test statistik yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh sistem pemberian TPP terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur. Dalam temuan yang dilakukan oleh peneliti melalui proses pengamatan di lapangan terlihat bahwa sistem pemberian TPP yang tinggi maka akan memberikan kepuasan kerja bagi setiap pegawai sehingga berdampak terhadap kinerja ASN. Dimana dari hasil uji mediasi yang dilakukan terlihat bahwa nilai nilai pengaruh langsungnya TPP sebesar 0,372 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,244, sehingga total pengaruhnya adalah sebesar 0,596.

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

#### *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan Kerja*

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

Penelitian yang dilakukan oleh Filliantoni (2019) hasil temuan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediator dalam pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Filliantoni (2019).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem pemberian TPP, kedisiplinan, pemberian TPP, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Sebaiknya organisasi memberikan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) bagi pegawai dengan berdasarkan atas kebijakan yang adil dan layak untuk pegawai. Disarankan agar selalu diberikan pengawasan atau monitoring dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, sehingga setiap pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan dapat menghasilkan kualitas kerja yang diakui oleh pimpinan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alfajar, Siti dan Tri Heru. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Ahmad Saputra, dan Turnip, Relly Rotua (2018), *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) P3B Sumbagut*, *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*.
- Anggriani, Rini (2020) *Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berbasis Kinerja Terhadap Kualitas Pelayanan pada BKD*, *Diklat Kota Banjarmasin*. Thesis, Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Azhari (2017) *Kajian Implementasi Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau*. Jakarta, Tesis Universitas Terbuka.
- Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh, 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Makassar : Aksara Timur
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Prenadamedia Group
- Colquitt, J.A. (2013). *Organizational Behavior (Improving Performance and Commitment in the Workplace)*. New York : McGraw-Hill Education
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama
- Daryanto dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi kesepuluh, Alih Bahasa : Paramita Rahayu*, Jakarta, Indeks
- Dwi Febriyanti, (2017) *Implementasi Remunerasi Aspek Motivasi Finansial dan Motivasi non Finansial pada Kepuasan Kerja Pegawai Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri*. Jakarta, Tesis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Fudin, Abidin Zainal. (2013). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung*. *Jurnal Ekonomi*. Universitas Winaya Mukti.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Filliantoni, Bryan, Sri Hartono, dan Sudarwati (2019), *Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan pada Indomobil Nissan-Datsun Solobaru*. *Eduonomika – Vol. 03, No. 01 (Pebruari 2019)*.

- Firmandari, Nuraini. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Journal of Management and Sustainability*. Vol 4 No.2
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Buku Seru
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama, Yogyakarta, Penerbit : Laksana
- Hasibuan, Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Cetakan kedua puluh tiga, Jakarta Bumi Aksara.
- Ignatius, Jimmy, Ine Luna Dianti, Sujati Khosari, (2017), Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus di PT. Dharma Busana Elok Singgasana), *jurnal eksekutif volume 14 no. 2*
- Janny Adriani Djaria, Firdaus Sitepu, (2017) Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (studi pegawai politeknik ilmu pelayaran semarang) *Jurnal Dinamika Bahari Vol. 7 No. 2 Edisi Mei 2017*
- Jecqueline Fritzie Najooan (2018) Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri-Sosio Ekonomi Unsrat, ISSN 1907– 4298, Volume 14 Nomor 1, Januari 2018 : 11 – 24.*
- Kumorotomo, Wahyudi. 2011. *Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) dan Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai: Kasus di Provinsi Gorontalo dan Provinsi DKI Jakarta*. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*. Vol. 5 No. 1 Hal 20-28.
- Maniar Fitriastari (2016), analysis the influence of compensation work, discipline work, and workplace physical of the performance of employees with work performance as variable interveningnya (study in PT. Mandiri Karya Perdana), *Journal of Management Vol.02 No.02, Maret 2016*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Maulana, Iqbal (2020) Pengaruh Tunjangan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi: Studi Kasus pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung. *Jurnal Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung*
- Michael, Leibunon and Weintein, Harold P., 2017. *Money is Everything*, Annual Report HR.
- Mondy, Wayne. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keduabelas Jilid satu dan dua. Jakarta, Erlangga.
- Nadeak, Bernadetha, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidikan Era Industri 4.0 edisi pertama*, cetakan pertama, Jakarta, UKI Press
- Priansa, Donni Juni dan Suwatno, 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Gubernur Sulawesi Barat No. 6 tahun 2017 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.
- Peraturan Gubernur Sulawesi Barat No. 8 tahun 2019 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 6 tahun 2017 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah di Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.
- Peraturan Gubernur Nomor 58 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai.
- Riki Priyandi (2020) Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Vvariabel intervening pada Dinas Pendidikan Kota Medan. Tesis Universitas Sumatra Utara Medan.
- Rivai, Veithzal (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Daeri Teori Ke Praktik*, edisi ketiga, Jakarta, Rajawali Pers
- Ruky, Ahmad S. 2016. *Strategi, Kebijakan, dan Cara Penataan Upah, Gaji, dan Remunerasi*. Jakarta: Intipesan Pariwara
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Jakarta, Erlangga
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2015, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Jakarta, Salemba Empat.
- Simamora, Henry, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Gramedia
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan kedua*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sitepu, Hardinovri Nanda, (2020) Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo. Medan *Jurnal Universitas Quality*.
- Sriwahyuni, (2020) Pengaruh Kompensasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Guru Sertifikasi Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Pekanbaru. *JOM FISIP Vol 7: Edisi II Juli–Desember 2020*.

- Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Edisi I. Yogyakarta: ANDI
- Sugiani, dkk (2018) *Pengaruh Sistem Informasi Penilaian Kinerja dan Tunjangan Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen* ISSN Print: 0285-6911 ISSN Online: 2528-1518
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Penerbit Media Group
- Tristiadi, Satrio (2017), *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau, Jakarta*, Tesis, Universitas Terbuka.
- Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Veni Rikusita. (2020) *Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus di Badan Keuangan Daerah Kota Batu)*. Home > Vol. 09 No.2. e-Jurnal Ilmiah Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma.
- Wardoyo, Dewi Tri Wijayati (2016), *The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT Garuda Milky Artha Surabaya)*, *International Journal of Business and Management*; Vol. 11, No. 1 : 2016
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Jakarta, Rajagrafindo Persada
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wulandari, Dwika (2019) *Respon Aparatur Sipil Negara (ASN) Mengenai Kebijakan Absensi Fingerprint Dalam Mendisiplinkan Pegawai (Studi Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkulu Tengah)* *Jurnal Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Bengkulu*,
- Yohanes, Suhardjo, 2013. *Pengaruh kepemimpinan dan tambahan penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap kinerja pegawai dengan motivasi Sebagai variabel intervening*. *Jurnal Stie Semarang*, Vol 5, No 3. 3 April 2015
- Yusuf, Burhanuddin, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers).