

## **Analysis Of Motivation, Discipline And Its Influence On Employee Performance With TPP As A Moderation Variable In Tourism, Youth And Sports Services In Rokan Hilir District**

### **Analisis Motivasi, Disiplin Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Dengan TPP Sebagai Variabel Moderasi Di Dinas Pariwisata, Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Rokan Hilir**

Zulher<sup>1\*</sup>, Suarni Norawati<sup>2</sup>, Jefrizal<sup>3</sup>

STIE Bangkinang<sup>1,2,3</sup>

[suarni.norawati@yahoo.com.id](mailto:suarni.norawati@yahoo.com.id)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*Performance is how well a person completes a task. Several factors influence employee performance. The investigation showed only two factors — motivated discipline and material gain of staff — directly and significantly affected performance (TPP). Therefore, this study examines TPP and performance at the Rokan Hilir Regency Tourism, Youth and Sports Office. Primary and secondary data were collected through observation, in-depth interviews and surveys. Census sampling was appropriate because all 73 people were sampled. We can analyze data using SEM and SmartPLS. The results and discussion show that intrinsic motivation increases worker productivity. Discipline increases productivity. TPP reduces the output of intrinsic motivation. TPP can increase or decrease the effect of motivation on performance depending on moderation. TPP influences performance and motivates it. The TPP did not affect the productivity of the Rokan Hilir Regency Tourism, Youth and Sports Office employees. TPP can improve or worsen student learning outcomes depending on moderation. TPP, discipline, and performance are not related.*

**Keywords :** Performance, Motivation, Discipline, TPP

#### **ABSTRAK**

Kinerja adalah seberapa baik seseorang menyelesaikan tugas. Beberapa faktor mempengaruhi kinerja karyawan. Investigasi menunjukkan hanya dua faktor — disiplin yang termotivasi dan perolehan materi staf — yang secara langsung dan signifikan mempengaruhi kinerja (TPP). Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji TPP dan kinerja di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hilir. Data primer dan sekunder dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan survei. Pengambilan sampel sensus sudah tepat karena semua 73 orang dijadikan sampel. Kita dapat menganalisis data menggunakan SEM dan SmartPLS. Hasil dan pembahasan menunjukkan bahwa motivasi intrinsik meningkatkan produktivitas pekerja. Disiplin meningkatkan produktivitas. TPP mengurangi output dari motivasi intrinsik. TPP dapat meningkatkan atau menurunkan pengaruh motivasi terhadap kinerja tergantung pada moderasi. TPP memengaruhi kinerja dan memotivasinya. TPP tidak mempengaruhi produktivitas pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hilir. TPP dapat meningkatkan atau memperburuk hasil belajar siswa tergantung pada moderasi. TPP, disiplin, dan kinerja tidak berhubungan.

**Kata Kunci :** Kinerja, Motivasi, Disiplin, TPP

### **1. Pendahuluan**

Sebagai tulang punggung sektor publik, Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan penting dalam kelancaran penyelenggaraan pemerintahan. Tingkat kinerja yang tinggi dari para pekerja ini sangat penting untuk memberikan layanan berkualitas kepada penduduk lokal. Bukan rahasia lagi bahwa tenaga kerja yang produktif sangat penting untuk kesuksesan organisasi mana pun dan untuk memenuhi ambisi setiap individu. Memotivasi karyawan, meningkatkan

tingkat kebahagiaan kerja mereka, dan menegakkan aturan kerja yang ketat adalah cara yang terbukti dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Beberapa temuan penelitian menguatkan pentingnya ketiga aspek ini bagi setiap organisasi (Baskoro & Susanty 2012, Nissy 2016).

Motivasi, disiplin, dan kebahagiaan kerja semuanya berperan dalam seberapa produktif seseorang, menurut penelitian yang dilakukan oleh (Ivonne, 2013). Untuk mengevaluasi efektivitas ASN, manajemen puncak bertugas mengevaluasi organisasi secara keseluruhan dan setiap bagian penyusunnya. Kinerja yang baik adalah hasil dari tenaga kerja organisasi yang terinspirasi dan dikendalikan sendiri. Karena menyangkut pengelolaan pelayanan publik, penegakan disiplin kerja merupakan fungsi vital Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan instansi. ASN harus memiliki disiplin, kinerja, sikap, dan perilaku yang setinggi-tingginya yang bercirikan loyalitas dan kepatuhan; mereka juga harus bermoral dan baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pegawai negeri, dan mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. ASN sebagai salah satu komponen penyelenggara negara memiliki tanggung jawab untuk menjunjung tinggi kehormatan dan nama baik kepentingan sipil negara. Kemampuan karyawan untuk meningkatkan sikap mental disiplin kerja dan motivasi mereka untuk meningkatkan efisiensi kinerja adalah dua faktor terpenting dalam perkembangan mereka menjadi anggota staf yang dapat dipercaya, profesional dan bermoral.

Disiplin kerja dalam konteks dan kepatuhan terhadap disiplin kerja dan standar disiplin, rasa tanggung jawab pribadi yang kuat di tempat kerja, dan produktivitas kerja yang efektif adalah indikasi bahwa beberapa pekerjaan dapat digunakan. Keterlibatan dalam sistem karir dan sistem prestasi kerja sangat penting untuk mewujudkan pejabat yang amanah, profesional dan bermoral yang dapat dijadikan pedoman untuk menjaga kedisiplinan, menjamin kelancaran pemeliharaan perintah, dan melaksanakan tugas. Sistem penggajian ASN yang digunakan di Indonesia merupakan struktur kompensasi dasar yang sangat sederhana yang tidak secara dinamis merespon perubahan inflasi dan biaya hidup dari tahun ke tahun. Penghasilan seluruh karyawan dapat ditingkatkan dengan penerapan metode yang melibatkan pembagian uang tambahan. Diperkirakan ASN akan mendapat manfaat dari peningkatan pendapatan TPP.

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan kedisiplinan berpengaruh negatif terhadap kinerja PNS, dan keduanya berpengaruh negatif terhadap kinerja PNS ketika diberikan insentif atau penghasilan tambahan, menurut penelitian (Indra Lestari Sumbang, Syaikhul Falah, dan Alfiana Antoh, 2016).

Kantor pariwisata, pemuda, dan olahraga terletak di Kompleks Kantor Bupati. Mengingat Kabupaten Rokan Hilir mengikuti Perbub No. 34 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil, diyakini personel di instansi ini bisa sukses sebagai penyelenggara pelayanan publik. Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hilir masih memperlumahkan kedatangan staf hanya untuk menyelesaikan insentif yang menarik, bukan karena beban kerja SKP ASN. Menurut peneliti lapangan, banyak pejabat sipil yang datang tepat waktu tidak masuk kerja di pagi hari tetapi bebas berangkat satu jam kemudian dan kembali satu jam sebelum waktu check-in atau check-out di sore hari, yang merugikan Pariwisata. Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hilir.

Karena berkaitan dengan penggunaan waktu kerja yang disiplin dan efektif, yang seharusnya tidak bertambah atau berubah secara signifikan. Penelitian pendahuluan dan wawancara dengan pekerja di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Rokan Hilir juga mengungkapkan beberapa fakta, antara lain hampir 75% pekerja menggadaikan SK PNS di bank atau mendapatkan pinjaman di lokasi lain, dengan sisanya gaji bersih yang diperoleh per bulan berdasarkan biaya pinjaman dan lamanya jangka waktu pinjaman. Oleh karena itu, uang TPP bulanan yang diberikan adalah satu-satunya kemungkinan untuk menutup biaya hidup.

Para peneliti menyimpulkan bahwa sebagai akibatnya, manajemen kurang berkomitmen untuk meningkatkan moral dan produktivitas staf di pagi dan sore hari untuk mengimbangi TPP.

Berikut adalah beberapa pertanyaan penelitian yang muncul dari latar belakang tersebut: Apakah semangat kerja karyawan berperan dalam seberapa keras orang bekerja? (1) Apakah disiplin pegawai berpengaruh terhadap produktivitas? Apakah tingkat motivasi karyawan memengaruhi hasil kerja mereka melalui TPP? Apakah TPP memoderasi dampak disiplin terhadap produktivitas pekerja? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hilir. (3) pengaruh TPP terhadap inspirasi, dan (4) dampak TPP terhadap pengendalian diri.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Konsep Kinerja

Hasibuan mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang di tempat kerja berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan upayanya, serta jumlah waktu yang dia curahkan untuk pekerjaannya (2016). Istilah "kinerja" digunakan untuk menggambarkan hasil akhir dari suatu prosedur yang terjadi selama jangka waktu tertentu dan dievaluasi terhadap serangkaian kondisi atau kesepakatan tertentu (Edison, 2016). Berikut adalah beberapa ukuran kinerja yang dikutip oleh (Gomes, 2010):

1. Kualitas kerja; jika lebih sedikit kesalahan yang dibuat saat proyek selesai, itu bagus untuk produktivitas dan keuntungan organisasi.
2. Banyaknya tugas yang harus diselesaikan secara bersamaan agar secara efisien dan efektif dapat meraih tujuan organisasi.
3. Pengetahuan, karyawan yang memiliki banyak pengetahuan akan lebih mudah mengambil keputusan dan dapat berteman lebih cepat karena mereka dapat mencairkan suasana dengan diri mereka sendiri.
4. dalam hal kehadiran, pekerja yang waspada memantau ketidakhadiran dan keterlambatan mereka sendiri memberikan contoh positif bagi rekan kerja mereka dan menginspirasi mereka untuk menjaga dedikasi tinggi mereka terhadap pekerjaan.

Kinerja karyawan menurut (Darma, 2003), dapat diukur dengan:

1. Kuantitas, penilaian atas kinerja karyawan dilihat dari kuantitas kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu.
2. Kualitas, merupakan penilaian karyawan dilihat dari keahlian dan hasil
3. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang direncanakan

Menurut Mangkunegara (2016), ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Intelligence Quotient (IQ) yang tinggi merupakan salah satu indikator potensi seseorang sebagai pegawai (IQ 110-120) Jika ia terdidik dengan baik dan nyaman dengan operasional sehari-hari posisinya, ia akan lebih mampu menghasilkan kinerja yang baik. hasil yang diinginkan. Karyawan perlu diberi tugas yang memaksimalkan keahlian mereka (orang yang tepat di tempat yang tepat, orang yang tepat di pekerjaan).
2. Sikap karyawan terhadap suatu skenario (situasi) merupakan komponen motivasi utama. Motivasi adalah keadaan yang mendorong karyawan yang dibimbing untuk mencapai tujuan perusahaan (tujuan kerja). Seorang karyawan yang memiliki sikap mental positif akan berusaha untuk tampil sebaik mungkin dalam bekerja. Karyawan harus memiliki mentalitas psikofisik yang siap, artinya mereka harus siap secara mental, fisik, dan dalam hal situasi dan tujuan. Mereka juga harus menyadari tujuan utama dan target kerja yang harus dipenuhi. mampu menggunakan dan menciptakan lingkungan kerja.

Berikut parameter kinerja menurut (Edison et al, 2016):

1. Tujuan adalah ukuran berapa banyak barang, jam kerja, atau dolar yang dihasilkan.
2. Kualitas merupakan komponen yang sangat penting karena kualitas produk akhir membantu mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu penyelesaian Memastikan pekerjaan didistribusikan dan disampaikan tepat waktu. Uang yang dibutuhkan untuk mengembangkan kepercayaan pelanggan adalah ini.
4. Berpegang pada prinsip-prinsip yang meliputi melakukan hal-hal dengan cara yang benar, transparan, dan akuntabel selain memenuhi persyaratan target, kualitas, dan waktu.

### **Konsep Motivasi**

Kebutuhan dan aspirasi seseorang biasanya yang memotivasi mereka untuk terlibat dalam perilaku tertentu. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan orang lain. Proses otak seseorang adalah yang menentukan seberapa berbeda kebutuhan dan tujuan mereka. Proses pembentukan mental melibatkan pengembangan persepsi subjek, dan proses pengembangan persepsi seseorang pada dasarnya memerlukan pembelajaran tentang diri sendiri dari segala sesuatu yang diamati dan ditemui di lingkungannya. (Arif Yusuf Hamali, 2018) Perilaku manusia dihasilkan, mengalir, dan dipelihara oleh motivasi. Karena diri dituntut untuk bersama dan oleh orang lain menurut definisinya, motif ini merupakan subjek penting bagi diri. (Mangkunegara, 2013) mengklaim bahwa selain motivasi adalah suatu kondisi yang dapat mencapai tujuannya, juga merupakan dorongan kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang melekat di lingkungannya. Keadaan internal dan eksternal karyawan berdampak pada motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang (Sutrisno, 2012).

- 1) Motivasi individu dapat dipengaruhi oleh berbagai motivasi internal, termasuk kebutuhan untuk bertahan hidup, memiliki, dihargai, diakui, dan bahkan membunuh.
- 2) Faktor eksternal, Aspek lingkungan, seperti tindakan pencegahan keselamatan, pengawasan, kepemilikan, dan peraturan di tempat kerja.

(Siswanto, 2011) menyarankan untuk menggunakan Theory of Expectations sebagai alat untuk mengukur motivasi pekerja. Sebagai skala untuk mengukur pandangan orang, teori harapan dapat membantu dalam diagnosis hambatan emosional atau mental terhadap motivasi. Manajemen sumber daya manusia bisa mendapatkan keuntungan dari tindakan ini dengan belajar lebih banyak tentang apa yang memotivasi karyawan, perbaikan seperti apa yang dapat meningkatkan semangat kerja, dan mengapa karyawan didorong untuk bekerja atau tidak. (Fahmi, 2016) mengemukakan faktor-faktor berikut sebagai indikasi motivasi:

- a. Tuntutan fisiologis seseorang termasuk yang paling mendasar. Pakaian, makanan, dan tempat tinggal yang aman adalah contoh dari kebutuhan ini. Pertimbangkan persyaratan untuk kelangsungan hidup dasar, seperti air, makanan, tempat berlindung, dan tidur.
- b. Tuntutan akan keselamatan dan keamanan, yang menempati urutan kedua setelah pemenuhan kebutuhan fisiologis dasar. Untuk memuaskan keinginan ini, seseorang harus merasa aman. Contohnya termasuk berbagai bentuk asuransi dan rencana pensiun.
- c. Pentingnya memenuhi kebutuhan sosial seseorang. Kebutuhan emosional seseorang, seperti keinginan dan penerimaan cinta, kasih sayang, dan kehidupan keluarga yang harmonis, juga termasuk di sini. Untuk memenuhi kebutuhan ini, seseorang harus merasa dihargai atau dihargai oleh orang lain.
- d. Persyaratan untuk harga diri, yang mencakup keinginan untuk mencapai rasa hormat tersebut, dan yang berasal dari pencarian penguasaan, kekuasaan, otonomi dan individualitas. Rasa percaya diri untuk menyombongkan prestasi juga diperlukan pada tahap ini..
- e. Ketika seseorang mencapai Tahap 5 (e), mereka mencari pemenuhan melalui aktualisasi diri dan sangat ingin mengembangkan kemampuan mereka sendiri hingga potensi penuh mereka.

### **Konsep Disiplin**

Disiplin merupakan fungsi operasional yang paling krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena tenaga kerja yang disiplin adalah tenaga kerja yang produktif. Menurut (Mulyadi, 2015), pegawai yang menunjukkan kedisiplinan memiliki "sikap menghargai dan peduli" terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Menurut (Rivai dan Sagala, 2013), ada empat sikap utama tentang disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Menghukum siswa atas kesalahannya (disiplin retributif).
2. disiplin korektif, yang bertujuan untuk mengajarkan disiplin diri pekerja.
3. pendekatan hak-hak individu, atau upaya untuk melindungi kebebasan mendasar orang melalui proses pendisiplinan.
4. Pandangan utilitarian menekankan penggunaan disiplin hanya jika manfaatnya melebihi biayanya.

Disiplin kerja yang baik dari orang-orang perusahaan penting untuk memenuhi tujuan manajemen dalam organisasi. (Hasibuan, 2013) menunjukkan bahwa ciri individu yang disiplin adalah rasa memiliki yang kuat atas pekerjaannya. Sebuah organisasi membutuhkan disiplin karena tanpa itu, ia akan berjuang untuk menyelesaikan apapun. Setiap pekerja bertanggung jawab untuk membentuk karakternya untuk memastikan kinerja puncak, perilaku yang tepat, dan cara hidup yang sehat. Dalam hal mendisiplinkan pegawai pemerintah, prosesnya mengikuti surat hukum. Sesuai Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010. Norma kewajiban, larangan, sanksi disiplin, penanggung jawab hukuman disiplin, sanksi disiplin, penolakan sanksi disiplin, dan pengumuman frase disiplin dimuat dalam peraturan ini. (Siswanto dan Sinambela, 2016) mengemukakan bahwa sebagai indikasi disiplin kerja.

1. keteraturan kehadiran. Tingkat kehadiran yang lebih tinggi atau tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah merupakan indikator disiplin kerja yang sangat baik di kalangan karyawan.
2. keadaan kewaspadaan seseorang. Saat bekerja, para pekerja mempertahankan kepala dingin, menggunakan penilaian yang baik, dan menjaga kesadaran diri dan tempat kerja yang tinggi.
3. Ketaatan terhadap prosedur yang ditetapkan pada pekerjaan. Dalam menjalankan tugasnya, seorang karyawan harus mengikuti semua pedoman dan peraturan yang ditetapkan untuk mencegah atau mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.
4. Ketaatan terhadap semua kebijakan tempat kerja adalah wajib. Tujuannya agar hari kerja Anda lebih menyenangkan dan bebas stres.
5. setiap pekerja harus bertindak secara etis di tempat kerja untuk memupuk kerja sama dan rasa hormat di antara pekerja.

### **Tambahan Penghasilan Pegawai**

Dalam konteks bisnis atau lembaga pemerintah, "TPP" mengacu pada tunjangan ASN sebagai sarana insentif karyawan untuk bekerja dengan baik atau bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Korupsi disalahkan sebagian pada struktur kompensasi ini (korupsi sesuai kebutuhan). Salah satu contoh perilaku koruptif adalah menggunakan dalih hukum untuk memenuhi kewajiban finansial seseorang. Gaji pekerja publik tidak cukup untuk menjamin toleransi yang murah hati terhadap korupsi di pihak mereka dari masyarakat umum. Sebagian besar, inilah yang membuat bekerja menjadi pengalaman yang menyedihkan bagi semua orang yang terlibat. Beberapa administrasi telah berusaha untuk mengatasi masalah upah rendah bagi pegawai pemerintah. Strategi yang dipilih melibatkan membayar semua pekerja dengan jumlah yang sama untuk keuntungan pendapatan tambahan yang sama.

Pemerintah Daerah memberikan uang lebih kepada ASN untuk meningkatkan kesejahteraan perusahaan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir, dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Terkait monitoring kehadiran dan

produktivitas, TPP melengkapi PNS dan CPNS. Sebagaimana dinyatakan oleh Rismawati Maruf (2016), nilai rupiah yang ditetapkan untuk setiap golongan pos dikenal dengan TPP Dasar dan ditentukan sesuai dengan ketentuan hukum. SKP ASN adalah rencana dan tujuan yang diharapkan dapat dicapai oleh pegawai selama masa kerjanya. Kepada seluruh ASN dan CASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir diberikan TPP. Setiap bulan, TPP memungut biaya tergantung pada produktivitas dan disiplin karyawan yang diukur di tempat kerja. Berikut adalah peringkat efisiensi dan kedisiplinan dalam bekerja:

1. 30% dari total pembayaran kinerja didasarkan pada evaluasi disiplin tempat kerja.
2. Penilaian produktivitas kerja sebesar 70% dari jumlah TPP yang diterima pada bulan tertentu didasarkan pada:
  - a. melakukan hal-hal yang sebenarnya
  - b. Umpan balik berkala dari atasan tentang seberapa baik kinerja bawahan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka.
  - c. Hasil dievaluasi terkait dengan Target Kerja Pegawai (SKP) dan/atau Perjanjian Kinerja (PK) yang telah ditetapkan sebelumnya.
3. penentuan Faktor TPP seperti beban kerja, prestasi kerja, lokasi, keadaan kerja, kelangkaan pekerjaan, dan pertimbangan lainnya.

### **Perkembangan Riset Terkait**

Badan Perencanaan Badan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali menjadi fokus penelitian berbagai pakar, diantaranya Meriana (2019) dengan judul Pengaruh Penambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Menggunakan ukuran sampel purposive dari 40 peserta, penelitian ini menggunakan metodologi kausal untuk menyelidiki hubungan antar faktor. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pendengar tambahan meningkatkan kinerja dengan cara yang positif dan bermakna secara statistik dengan meningkatkan pendapatan dan kesempatan kerja bagi pekerja.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Karyawan Terhadap Prestasi Kerja, Dengan Insentif Sebagai Faktor Pemoderasi, demikian judul penelitian Indra, Falah, dan Alfiana (2016). (Studi di Sekretariat Kabupaten Jayawijaya). Studi (MRA) dilakukan dengan menggunakan analisis regresi moderat. Ditemukan bahwa disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja PNS, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan; motivasi kerja yang dimoderatori dengan pemberian insentif atau penghasilan tambahan juga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja PNS.

Model penelitian kuantitatif asosiatif oleh Shofyan, Aisyah, dan Fauzan mengkaji keterkaitan antara disiplin kerja dengan Sistem Informasi Kehadiran Pemerintah Kabupaten Lumajang (Siperlu) dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) (2019). Tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara disiplin dan produktivitas. Ratna dan Asmara mengkaji pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi terhadap produktivitas pekerja PT Pos Indonesia (2019). Menurut temuan penelitian ini, hubungan yang kuat dan positif dapat dibuat antara pendekatan pemimpin di tempat kerja, disiplin karyawan, dan motivasi karyawan. Meskipun disiplin diri adalah prediktor yang paling penting dari kesuksesan profesional.

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian seperti ini adalah contoh penelitian penjelasan, yang bertujuan untuk menjelaskan faktor-faktor yang berkontribusi pada hasil tertentu. Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hilir mengawasi penelitian untuk proyek ini. Dari Juni 2022 hingga Juli 2022, para peneliti mengumpulkan data untuk penyelidikan ini. Besar sampel untuk penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus sampling sensus, dan populasi terdiri dari

73 orang yang bekerja di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hilir. Jawaban responden atas pertanyaan tentang motivasi, disiplin, kinerja, dan TPP dicari sebagai data primer untuk penelitian ini. Penelitian ini juga memanfaatkan sumber data sekunder, seperti bahan yang dikumpulkan dari buku ilmiah, jurnal, dan artikel, serta data yang disediakan oleh organisasi afiliasi. Pengumpulan data dilakukan dengan berbagai metode, antara lain observasi, wawancara langsung, survei online, dan pengambilan data secara elektronik.

Dalam pekerjaan ini, kami menggunakan model struktur berjenjang sebagai metode penelitian kami, dan kami menggunakan teknik analitik Structural Equation Modeling (SEM) yang diimplementasikan dalam Smart PLS Versi 3.00 untuk menguji hipotesis kami. Mengikuti deskripsi pengembangan dan flowchart dari teori atau model teoritis, peneliti dapat mulai menerjemahkan spesifikasi model ke dalam satu set persamaan struktural, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e$$

Keterangan :

Z = Kinerja Pegawai;

Y = Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP);

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Disiplin;

β<sub>1</sub>- β<sub>5</sub> = Koefisien Regresi

e = Error Term

Kriteria penilaian model PLS adalah:

**Tabel 1. Kriteria Penilaian PLS**

Kriteria	Penjelasan
<b>Evaluasi Model Struktural</b>	
R <sup>2</sup> untuk variabel endogen	Hasil R <sup>2</sup> sebesar 0.67, 0.33 dan 0.19 untuk variabel endogen dalam model struktural mengidentifikasi bahwa moder “baik”, “moderat” dan “lemah”.
Estimasi koefisien jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur <i>bootstrapping</i> .
F <sup>2</sup> untuk effect size	Nilai f <sup>2</sup> sebesar 0.2, 0.15 dan 0.35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel later mempunyai pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat struktural
<b>Evaluasi model pengukuran reflective</b>	
<i>Loading factor</i>	Nilai loading factor 0.70
<i>Composite Reliability</i>	<i>Composite reliability</i> mengukur internal consistency dan nilainya harus diatas 0.60
<i>Average Variances Extracted</i>	Nilai <i>Average Variances Extracted</i> (AVE) harus diatas 0.5
<i>Validitas Deskriminan</i>	Nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih besar dari pada nilai korelasi antar variabel later.
<i>Cross loading</i>	Merupakan ukuran lain dari validitas diskriminan. Diharapkan disetiap blok indikator memiliki loading lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur di bandingkan dengan indikator untuk laten variabel lainnya.
<b>Evaluasi Model Pengukuran Formatif</b>	
<i>Signifikansi nilai weight</i>	Nilai estimasi untuk model pengukuran formatif harus signifikan. Tingkat signifikansi dinilai dengan prosedur <i>bootstrapping</i>
<i>Multicolinearitas</i>	Variabel manifest dalam blok harus diuji apakah terdapat multikol. Nilai <i>variance inflation factor</i> (VIF) dapat digunakan untuk menguji hal ini. Nilai VIF diatas 10 mengindikasikan terdapat multikol.

Hipotesis penelitian ini adalah;

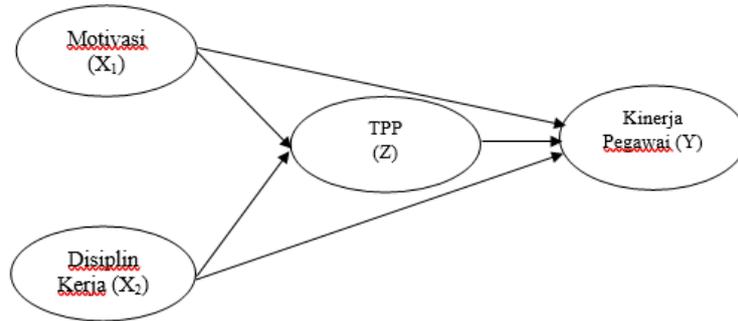
H1. Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2. Disiplin memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H3. Motivasi dimoderasi memberikan pengaruh positif dan signifikan oleh TPP terhadap kinerja pegawai

H4. Disiplin dimoderasi memberikan pengaruh positif dan signifikan oleh TPP terhadap kinerja pegawai

Model penelitian ini adalah :



**Gambar 1. Model Penelitian**

Definisi operasional variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 2:

**Tabel 2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Variabel	Indikator	Skala
Motivasi(X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fisiologis</li> <li>2. Rasa Aman</li> <li>3. Sosial</li> <li>4. Harga Diri</li> <li>5. Aktualisasi Diri (Maslow)</li> </ol>	Ordinal
Disiplin (X2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Frekuensi kehadiran</li> <li>2. Tingkat Kewaspadaan</li> <li>3. Ketaatan pada standar kerja</li> <li>4. Ketaatan pada peraturan kerja</li> <li>5. Etika Kerja (Sinambela, 2016)</li> </ol>	Ordinal
Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas pekerjaan</li> <li>2. Kuantitas pekerjaan</li> <li>3. Pengetahuan</li> <li>4. Kehadiran (Gomes, 2010)</li> </ol>	Ordinal
Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (Z)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja;</li> <li>2. Prestasi kerja;</li> <li>3. Tempat bertugas;</li> <li>4. Kondisi kerja;</li> <li>5. Kelangkaan profesi;</li> <li>6. Pertimbangan obyektif lainnya</li> </ol>	Ordinal

**4. Hasil dan Pembahasan**

Sebagian besar dari 73 orang yang bekerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rokan Hilir adalah laki-laki. Memprediksi make-up tim jauh-jauh hari bisa meningkatkan performa. Dalam hal tingkat pendidikan, mayoritas responden berpendidikan minimal S1, dan usia rata-rata berkisar antara 41 hingga 50 tahun. Hal ini menunjukkan bagaimana praktik perekrutan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rokan Hilir berdampak positif terhadap output tenaga kerja. Sebagai wadah peningkatan kinerja melalui pelaksanaan otonomi daerah, pembangunan di daerah, pegawai bergelar Magister merupakan aset yang luar biasa. khususnya penyediaan pelayanan publik. Meningkatnya tingkat profesionalisme dan kompetensi dalam pekerjaan diperlukan untuk bersaing mendapatkan pekerjaan yang tersedia di pasar tenaga kerja saat ini.

Beberapa indikator kinerja karyawan dijelaskan sebagai pernyataan dan dievaluasi pada skala Likert 1–5. Sehubungan dengan ulasan kinerja karyawan, skor rata-rata yang dikumpulkan dari responden adalah 3,68 pada skala 1 sampai 5. Temuan ini menjelaskan mengapa penting bagi pemimpin untuk fokus pada kinerja karyawan meskipun hasilnya sudah bagus jika kita mempertimbangkan kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan indikator lainnya. Demikian pula, kami memperlakukan variabel motivasi kerja dengan cara yang sama. Setelah membuat tabulasi data, kami menemukan bahwa secara keseluruhan, responden memberi kami skor rata-rata 3,99 dari 5 untuk memenuhi kriteria baik yang kami tetapkan untuk dievaluasi. Dapat disimpulkan dari temuan ini bahwa karyawan lebih mungkin termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka ketika persyaratan dasar mereka terpenuhi, ketika mereka menikmati lingkungan kerja mereka, ketika mereka memiliki akses ke tunjangan yang murah hati, ketika mereka merasa aman dan terjamin dalam pekerjaan mereka. pekerjaan, dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar tingkat antusiasme pekerja yang tinggi akan mengarah pada peningkatan produktivitas, membantu agensi untuk mewujudkan misi yang telah ditetapkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja terjadi ketika pekerja berperilaku sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh manajemen. Mereka yang tidak mematuhi peraturan ini akan menghadapi dampak langsung dan berat. Tujuan dari disiplin tempat kerja adalah membuat karyawan mengubah perilaku mereka dan mengikuti semua aturan dan prosedur perusahaan, terlepas dari apakah organisasi itu publik atau swasta. Berdasarkan hasil pemberian kuesioner, karyawan menilai semua pernyataan mengenai disiplin kerja sebagai “sangat baik” atau “setuju”, dengan skor rata-rata 3,79. Hasil ini membantu menjelaskan mengapa, secara keseluruhan, karyawan sangat disiplin di tempat kerja. Ketepatan waktu, sikap saat berangkat, tanggung jawab saat tugas selesai, dll. Semua indikator ini.

Secara strategis, penghargaan TPP harus memotivasi pekerja untuk meningkatkan permainan mereka dengan imbalan kenaikan upah. Untuk mengetahui bagaimana perasaan karyawan tentang TPP yang diberikan kepada mereka, digunakan beberapa pengukuran, beberapa di antaranya sulit. Secara keseluruhan, reaksi orang terhadap klaim yang dibuat dalam survei mencapai peringkat kepuasan rata-rata 3,64 pada skala 5 poin. Temuan ini menjelaskan mengapa mayoritas responden (dalam hal ini staf) mengatakan bahwa TPP yang baru diterima saat itu sudah sesuai dengan peraturan yang ada, atau mengapa staf mengatakan puas dengan hal tersebut. Sayangnya, masih banyak karyawan yang merasa TPP-nya kurang dari yang dibutuhkan. Masing-masing karyawan ini mungkin mengalami penurunan motivasi dan standar sebagai akibatnya.

Reliabilitas komposit juga digunakan untuk pengujian reliabilitas, dengan spesifikasi bahwa nilai  $> 0,8$  menunjukkan reliabilitas sangat baik, dan nilai  $> 0,5$  menunjukkan reliabilitas. Hasil uji reliabilitas komposit ditunjukkan pada Tabel 2.

**Tabel 3. Pengukuran Reliability dengan *Composite Reliability***

<i>Composite Reliability</i>	
<i>Moderating Effect 1</i>	1.000
<i>Moderating Effect 2</i>	1.000
TPP	0.926
Disiplin	0.942
Kinerja	0.945
Motivasi	0.929

Berdasarkan hasil pengukuran tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel laten independen dapat dijadikan sebagai variabel yang diuji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel laten dependen yaitu kinerja, dan semua variabel laten memiliki nilai

composite reliability sebesar > 0,5. Selain itu, data konsistensi internal dapat diperiksa dengan Cronbach's Alpha. Tabel 4 menunjukkan nilai Cronbach Alpha untuk reliabilitas instrumen.

**Tabel 4. Pengukuran dengan Cronbach's Alpha**

	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Moderating Effect 1</i>	1.000	0.50	Reliabel
<i>Moderating Effect 2</i>	1.000	0.50	Reliabel
TPP	0.917	0.50	Reliabel
Disiplin	0.931	0.50	Reliabel
Kinerja	0.937	0.50	Reliabel
Motivasi	0.914	0.50	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dapat disimpulkan bahwa instrumen motivasi (X1), instrumen disiplin (X2), instrumen kinerja paket total (Z), dan instrumen kinerja (Y) reliabel karena masing-masing nilai cronbach alpha-nya lebih besar dari 0,50, seperti ditunjukkan pada tabel di atas. Membuat model internal adalah langkah selanjutnya. R-squared, memiliki arti yang sama seperti dalam regresi, mengukur kebaikan model. Tabel 5 menampilkan hasil pengukuran PLS model internal.

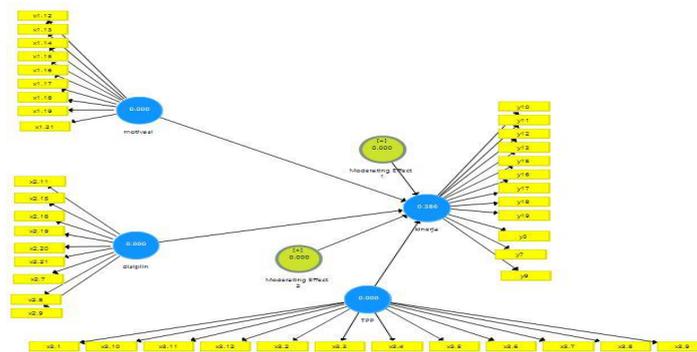
**Tabel 5. Koefisien R-Square**

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja	0.700	0.678

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Seperti dapat dilihat pada tabel, nilai R Square adalah 0,700. Statistik R-Squared ini menunjukkan bahwa variabel laten independen menjelaskan 70% dari variasi variabel laten dependen, sedangkan 30% sisanya dapat dikaitkan dengan faktor-faktor di luar ruang lingkup penelitian ini (Motivasi X1, Disiplin X2, dan TPP Z). Nilai R-kuadrat yang disesuaikan mungkin jatuh dari nol ke satu. Nilai dekat dari statistik Adjusted R-Squared menunjukkan bahwa variabel laten independen (X) cukup menjelaskan variasi dalam variabel laten dependen (Y) (Y). Untuk penelitian ini, nilai adjusted R Squared adalah 0,678 atau 67,8%. Karena itu, variabel laten menjelaskan 67,8% dari varians dalam Y dan faktor lainnya menjelaskan sisanya sebesar 32,2%.

Langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis; di sinilah Gambar 2 masuk.



**Gambar 2. Bootstrapping PLS**

Sumber: Hasil Pengolahan Data

**Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hilir diperkirakan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel motivasi (Hipotesis 1). Setelah pengolahan data, hasilnya ditunjukkan pada Tabel 6.

**Tabel 6. Bootstrapping (Koefisien Jalur) Hipotesis 1**

	<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>
X1 -> Y	0.425	0.405	0.095	4.454	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja, atau bahwa X1 berpengaruh signifikan terhadap Y dengan hubungan positif yang terdeteksi dari sampel asli sebesar 0,425, menunjukkan bahwa data sampel signifikan. Pekerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rokan Hilir sangat termotivasi dalam banyak hal, mulai dari fisiologis dan sosial hingga psikologis dan spiritual. Studi ini juga memberikan penjelasan tentang pengaruh positif motivasi terhadap produktivitas. Penelitian ini mengkonfirmasi temuan sebelumnya yang menunjukkan hubungan antara motivasi intrinsik dan produktivitas kerja. Artinya, orang yang benar-benar berinvestasi dalam pekerjaan mereka biasanya memberikan hasil yang sangat baik bagi pemberi kerja mereka.

Temuan ini sesuai dengan yang ditemukan pada penelitian lain, seperti penelitian Rizki Annisa (2019) yang makalahnya berjudul Analisis Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai OPD Kota Bandar Lampung. Dari apa yang dia kumpulkan, tampaknya para pekerja yang termotivasi di OPD Kota Bandar Lampung secara keseluruhan lebih produktif. Hal ini menunjukkan bahwa jika karyawan lebih termotivasi untuk bekerja, mereka akan melakukan pekerjaan yang lebih baik. Pemimpin dapat memberikan motivasi yang sesuai dengan mengingat berbagai tuntutan staf mereka. Tahapan selanjutnya adalah manajemen mengembangkan lingkungan di mana karyawan termotivasi untuk bekerja secara bertanggung jawab dan antusias untuk meningkatkan kesuksesan perusahaan. Motivasi kerja adalah kemauan untuk bekerja yang berkembang sebagai konsekuensi dari dorongan pribadi sebagai hasil dari keseluruhan integrasi daripada tuntutan individu, pengaruh lingkungan fisik dan sosial dimana resiliensi bergantung pada proses integrasi.

Kinerja Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hilir secara signifikan dipengaruhi oleh karakteristik disiplin ilmu, sesuai dengan hipotesis penelitian kedua. Tabel 6 menunjukkan hasil pengolahan data.

**Tabel 7. Bootstrapping (Koefisien Jalur) Hipotesis 2**

	<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>
X2 -> Y	0.480	0.509	0.131	3.656	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Seperti yang dapat diamati dari hubungan positif sampel asli antara X dan Y (0,480), Temuan studi ini memberikan kepercayaan pada gagasan bahwa pendidik dapat memengaruhi keberhasilan siswa dengan menyesuaikan tindakan disipliner. Alasan di balik hasil ini konsisten dengan Drever (1986) dan Hurlock (1993): warga negara yang santun akan akrab dengan norma-norma yang menopang masyarakatnya. Selain itu, menurut pandangan Singodimendjo sebagaimana dikemukakan dalam Edi Sutrisno (2011), produktivitas dan efisiensi seorang pekerja berbanding lurus dengan tingkat disiplin kerjanya. Organisasi akan mengalami kesulitan mencapai tujuannya, termasuk memaksimalkan kinerja karyawan, tanpa bantuan kebijakan dan praktik disiplin karyawan yang efektif.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian lain, seperti Ratna Firda dan Asmara Indahingwati, yang menemukan bahwa faktor disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin melayani tujuan penting di setiap perusahaan, karena pekerja yang disiplin cenderung lebih produktif secara keseluruhan. Keberhasilan organisasi, di sisi lain, terhambat karena tidak adanya disiplin. Disiplin tempat kerja mengacu pada cara di mana

seorang karyawan bertindak terhadap organisasi dan kebijakannya. Ketika aktivitas dan perilaku orang dalam organisasi diharapkan dapat membantu mencapai tujuannya.

Hipotesis ketiga menguji dugaan pegawai TPP Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hilir memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja. Tabel 8 menunjukkan hasil pengolahan data.

**Tabel 8. Bootstraping (Koefisien Jalur) Hipotesis 3**

	<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>
Moderating Effect 1 -> Y	-0.265	-0.250	0.125	2.114	0.035
<b>Z -&gt; Y</b>	-0.038	-0.039	0.082	0.465	0.642

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Data sampel untuk variabel motivasi TPP tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dan efek moderasi 1 tidak memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Y. (seperti yang diprediksi oleh hipotesis nol). Moderasi TPP berpotensi mendongkrak dampak motivasi terhadap kinerja, yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas yang tinggi dari variabel efek moderasi TPP 1. Terdapat hubungan yang signifikan antara TPP dan kinerja, dan TPP berinteraksi dengan motivasi untuk berhasil. Penelitian ini menunjukkan bahwa TPP yang disediakan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rokan Hilir berdampak positif terhadap efektivitas intervensi motivasi. Sebuah studi oleh Indra Lestari Sumbung et al. (2019) di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya, bagaimanapun, menunjukkan bahwa perpaduan yang sehat antara variabel motivasi rendah dan variabel insentif tinggi tidak menyebabkan penurunan output. Kita tahu ada efek negatif pada output (koefisien regresi = -0,076) ketika insentif digunakan untuk meningkatkan motivasi secara moderat.

Tingkat TPP pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hilir mempengaruhi sejauh mana disiplin kerja mempengaruhi kinerja mereka. Dari data olahan yang ditunjukkan pada Tabel 9.

**Tabel 9. Bootstraping (Koefisien Jalur) Hipotesis 4**

	<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>
Moderating Effect 2 -> Y	0.139	0.135	0.107	1.293	0.197
<b>Z -&gt; Y</b>	-0.038	-0.039	0.082	0.465	0.642

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Analisis statistik ini menyimpulkan bahwa variabel kedisiplinan yang dimodifikasi oleh TPP tidak berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa, atau bahwa efek 2 tidak memiliki dampak berarti pada Y yang diantisipasi dari data sampel awal. sekitar 139 nol. Temuan ini konsisten dengan temuan Indra Lestari Sumbung et al. (2019), yang menemukan bahwa di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya, perpaduan disiplin dan insentif tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap produktivitas pegawai.

Berdasarkan rangkuman studi, mayoritas pekerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rokan Hilir tidak puas dengan TPP. Akibatnya, sejumlah besar ASN ditemukan tepat di pagi hari, tetapi karyawan kemudian meninggalkan kantor dan tidak kembali hingga sore hari sebelumnya, saat waktunya untuk melakukan checklock atau cuti hari itu. Menetapkan ketertiban dalam penggunaan waktu kerja yang efisien; ini adalah sesuatu yang harus ditingkatkan atau diubah secara signifikan terlepas dari keberadaan TPP.

Memberikan atau memberi insentif kepada pekerja dengan gaji ekstra adalah kebijakan strategis yang dapat membantu menarik dan mempertahankan pekerja berbakat serta mempertahankan produktivitas dan moral tempat kerja. TPP adalah versi perbaikan dari

protokol penyetelan saat ini yang akan memberi pekerja manfaat nyata yang akan berdampak langsung pada efisiensi dan rasa kepuasan mereka di tempat kerja. Ide bagus yang berpeluang besar diterima dengan antusias adalah menawarkan bonus kinerja lokal kepada pegawai federal. Bonus tersebut juga merupakan bagian integral dari upaya yang lebih luas untuk mereformasi birokrasi dan menunjukkan manajemen yang kompeten.

## 5. Penutup

Temuan dan pembahasan mendukung kesimpulan bahwa pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hilir memiliki lingkungan kerja yang positif dan menggembirakan. Dengan kata lain, ketika pekerja lebih antusias dengan pekerjaan mereka, mereka menghasilkan lebih banyak. Disiplin berpengaruh signifikan dan baik terhadap output pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hilir. Kinerja staf dapat ditingkatkan dengan menanamkan pengendalian diri yang lebih besar. TPP berdampak negatif terhadap moral dan produktivitas Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hilir. TPP adalah contoh variabel moderasi karena dapat meningkatkan atau menurunkan pengaruh motivasi terhadap kinerja. Bias perspektif teoretis (TPP) memiliki korelasi substansial dengan kinerja dan berinteraksi dengan keinginan untuk mencapai hasil tersebut. TPP yang seharusnya membuat tempat kerja menjadi lebih menyenangkan bagi pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hilir, ternyata tidak jadi. TPP dapat memperkuat efek disiplin terhadap hasil akademik siswa atau mengurangi efek negatifnya, tergantung pada peran yang dimainkan oleh moderator. TPP tidak ada kaitannya dengan masalah produktivitas atau perilaku.

## Daftar Pustaka

- A A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya,
- Baskoro & Susanty. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)*. Jati: UNDIP
- Edison, Anwar, dan Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada,
- Gomes, Fautino Cardoso. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT Gramedia Pustaka Utama,
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit CAPS,
- Indra Lestari Sumbang, Syaikhul Falah, Alfiana Antoh. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya)*, *Jurnal Keuda* 2(1) ISSN 2477-7838
- Kalesaran, F. H., Mandey, S. L., & Mekel, P. A. (2014). *Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara*. *Jurnal EMBA*, 2(4), 184-194.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara,
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung : Alfabeta,
- Pramana, A. G. K. & Sudharma, I. N. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Udayana*
- Rismawati Maruf. 2016. *Implimentasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai di Kantor Kecamatan Menado*, *Jurnal Administrasi Publik*. 3

- Rivai Vitzal dan Ella Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers,
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta : Graha Ilmu,
- Sutrisno, Edi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group,
- Wahyuni Makmur, Yunita. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*. 3(1), 201