

Lampiran 01. Kuesioner

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Satuan Ukur	Skala Ukur
Kompensasi (X ₁)	Finansial	Gaji yang diberikan sudah sesuai	Kesesuaian	Ordinal
		Isentif yang berupa TPP sudah sesuai	Kesesuaian	Ordinal
		Tunjangan yang diberikan sudah sesuai	Kesesuaian	Ordinal
		Bonus yang diberikan sudah sesuai	Kesesuaian	Ordinal
	Non Finansial	Penghargaan yang diberikan sudah sesuai	Kesesuaian	Ordinal
Kemampuan kerja (X ₂)	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	Mampu mengimplementasikan pengetahuan yang dimiliki dalam pekerjaan	Kemampuan	Ordinal
	Pengalaman (<i>Experience</i>)	Mampu mengimplementasikan pelatihan yang diberikan dengan baik	Kemampuan	Ordinal
		Mampu menyalurkan pengalaman yang dimiliki dalam pekerjaan	Kemampuan	Ordinal
	Keterampilan (<i>Skill</i>)	Mampu menyalurkan keterampilan yang dimiliki dalam pekerjaan	Kemampuan	Ordinal
	Kreativitas (<i>Creativity</i>)	Mampu memunculkan sikap kesanggupan kerja	Kemampuan	Ordinal
Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan akan pekerjaan	Puas dengan pekerjaan saat ini	Kepuasan	Ordinal
	Kepuasan akan adanya sistem penghargaan	Puas dengan gaji yang didapat saat ini	Kepuasan	Ordinal
		Puas dengan sistem promosi jabatan yang berlaku saat ini	Kepuasan	Ordinal
	Kepuasan akan kondisi kerja	Puas dengan rekan kerja saat ini	Kepuasan	Ordinal



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN

Jalan udayana No. 11, Singaraja, Telepon. (0362) 26830
E-mail : jurusanmanajemen.undiksha@gmail.com

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Di Tempat

Hal: Pengisian Kuesioner

Dengan Hormat,

Bapak/Ibu kepala staff masing-masing bidang di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buleleng sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan dalam menyelesaikan studi di Universitas Pendidikan Ganesha, saya mohon dengan hormat kesediannya meluangkan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data yang digunakan untuk menguji kinerja dan kedisiplinan para karyawan Bapak/Ibu di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buleleng.

Bapak/Ibu berkenan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur. Atas kerja sama dan partisipasinya yang diberikan saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

I Kadek Suandana

NIM 1917041135

Kuesioner Penelitian

I. Petunjuk Pengisian:

1. Pernyataan dibawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun Skripsi.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kinerja dan kedisiplinan para karyawan Bapak/Ibu di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buleleng dengan cara memberi tanda silang (x) pada pilihan jawaban a, b, c, d, atau e
3. Isilah data diri responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu miliki.

II. Data Diri Responden:

Nama :
Jabatan/posisi :

III. Keterangan :

1. Jawaban A Memiliki bobot nilai 5
2. Jawaban B Memiliki bobot nilai 4
3. Jawaban C Memiliki bobot nilai 3
4. Jawaban D Memiliki bobot nilai 2
5. Jawaban E Memiliki bobot nilai 1

IV. Pertanyaan

A. VARIABEL KOMPENSASI

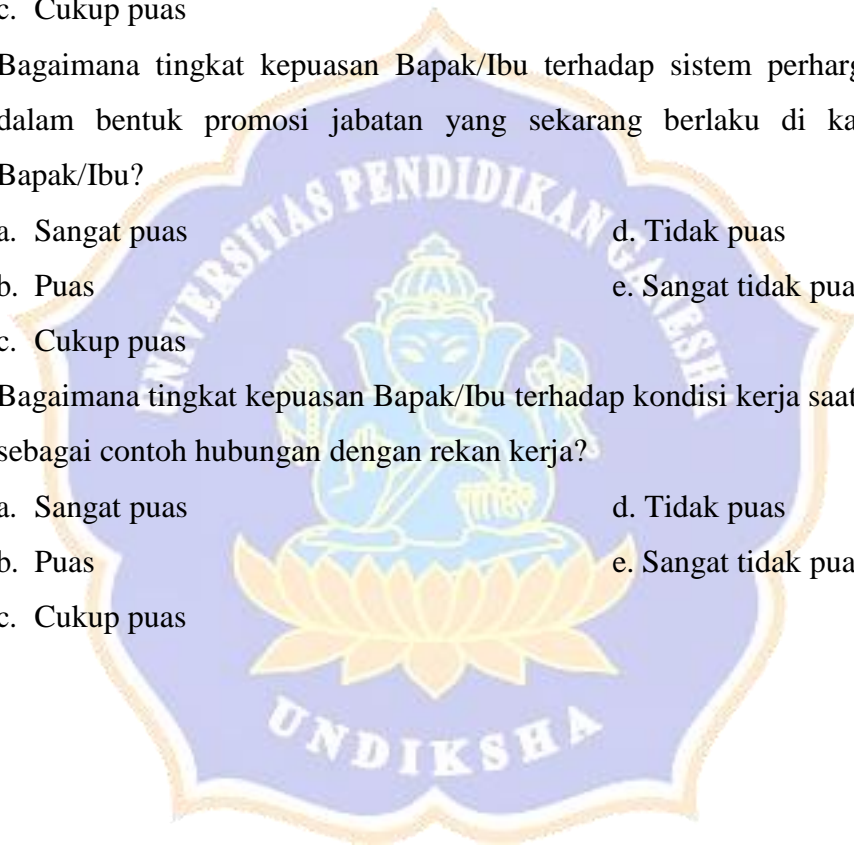
1. Bagaimana Bapak/Ibu menilai kesesuaian antara gaji yang diberikan dengan gaji yang dijanjikan?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai
2. Bagaimana Bapak/Ibu menilai kesesuaian isentif yang diberikan melalui TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) yang dinilai berdasarkan produktivitas dan kedisiplinan Bapak/Ibu?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai
3. Bagaimana Bapak/Ibu menilai kesesuaian antara tunjangan yang diberikan dengan tunjangan yang dijanjikan?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai
4. Bagaimana Bapak/Ibu menilai kesesuaian antara bonus yang diberikan dengan bonus yang dijanjikan?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai
5. Bagaimana Bapak/Ibu menilai kesesuaian antara penghargaan yang diberikan dengan cara penilaian dalam memberikan penghargaan tersebut?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai

B. VARIABEL KEMAMPUAN KERJA

1. Bagaimana kemampuan Bapak/Ibu dalam mengimplementasikan pengetahuan yang dimiliki sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik?
 - a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Cukup mampu
 - d. Tidak mampu
 - e. Sangat tidak mampu
2. Bagaimana kemampuan Bapak/Ibu dalam mengimplementasikan pengalaman yang didapatkan dari pelatihan yang diikuti?
 - a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Cukup mampu
 - d. Tidak mampu
 - e. Sangat tidak
3. Bagaimana kemampuan Bapak/Ibu dalam menyalurkan pengalaman kerja yang sudah dimiliki sehingga dapat digunakan untuk pekerjaan saat ini?
 - a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Cukup mampu
 - d. Tidak mampu
 - e. Sangat tidak
4. Bagaimana kemampuan Bapak/Ibu dalam menyalurkan keterampilan yang dimiliki agar pekerjaan dapat terlaksana dengan baik?
 - a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Cukup mampu
 - d. Tidak mampu
 - e. Sangat tidak
5. Bagaimana kemampuan berkegiatan Bapak/Ibu dalam hal memunculkan sikap kesanggupan dalam bekerja?
 - a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Cukup mampu
 - d. Tidak mampu
 - e. Sangat tidak

C. VARIABEL KEPUASAN KERJA

1. Bagaimana tingkat kepuasan Bapak/Ibu terhadap pekerjaan yang sekarang digeluti saat ini?
 - a. Sangat puas
 - b. Puas
 - c. Cukup puas
 - d. Tidak puas
 - e. Sangat tidak puas
2. Bagaimana tingkat kepuasan Bapak/Ibu terhadap sistem penghargaan dalam bentuk gaji yang diberikan saat ini?
 - a. Sangat puas
 - b. Puas
 - c. Cukup puas
 - d. Tidak puas
 - e. Sangat tidak puas
3. Bagaimana tingkat kepuasan Bapak/Ibu terhadap sistem penghargaan dalam bentuk promosi jabatan yang sekarang berlaku di kantor Bapak/Ibu?
 - a. Sangat puas
 - b. Puas
 - c. Cukup puas
 - d. Tidak puas
 - e. Sangat tidak puas
4. Bagaimana tingkat kepuasan Bapak/Ibu terhadap kondisi kerja saat ini, sebagai contoh hubungan dengan rekan kerja?
 - a. Sangat puas
 - b. Puas
 - c. Cukup puas
 - d. Tidak puas
 - e. Sangat tidak puas



Lampiran 02. Tabulasi Data Penelitian

a. Variabel Kompensasi

1. Ketentuan Skor Tertinggi, Skor Terendah dan Interval Rentangan Skor Kuesioner Variabel Kompensasi

- 1) Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) responden diberi skor 5
- 2) Untuk jawaban Setuju (S) responden diberi skor 4
- 3) Untuk jawaban Ragu (R) responden diberi skor 3
- 4) Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- 5) Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

(a) Skor tertinggi = nilai tertinggi x jumlah pertanyaan x jumlah responden

(b) Skor terendah = nilai terendah x jumlah pertanyaan x jumlah responden

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

Jumlah responden = 51

Jumlah Pertanyaan = 5

Skor tertinggi = $5 \times 5 \times 51 = 1275$

Skor terendah = $1 \times 5 \times 51 = 255$

Interval

$$= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Kategori}}$$

$$= \frac{1275 - 255}{5} = \frac{1020}{5} = 204$$

Rentang Skor Variabel Kompensasi

Rentang Skor	Kategori
1279 – 1075	Sangat Tinggi
1074 – 870	Tinggi
869 – 665	Sedang
664 – 460	Rendah
459 – 255	Sangat Rendah

Tabulasi Data

Col	Category	Freq	Total
1,000	1.000	2.000	2
	2.000	18.000	36
	3.000	12.000	36
	4.000	13.000	52
	5.000	6.000	30
2,000	1.000	4.000	4
	2.000	16.000	32
	3.000	16.000	48
	4.000	13.000	52
	5.000	2.000	10
3,000	1.000	4.000	4
	2.000	11.000	22
	3.000	17.000	51
	4.000	14.000	56
	5.000	5.000	25
4,000	1.000	2.000	2
	2.000	14.000	28
	3.000	24.000	72
	4.000	9.000	36
	5.000	2.000	10
5,000	1.000	4.000	4
	2.000	18.000	36
	3.000	15.000	45
	4.000	9.000	36
	5.000	5.000	25
	Total		754

b. Variabel Kemampuan Kerja

2. Ketentuan Skor Tertinggi, Skor Terendah dan Interval Rentangan Skor Kuesioner Variabel Kemampuan Kerja

- 1) Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) responden diberi skor 5
- 2) Untuk jawaban Setuju (S) responden diberi skor 4
- 3) Untuk jawaban Ragu (R) responden diberi skor 3
- 4) Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- 5) Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

(a) Skor tertinggi = nilai tertinggi x jumlah pertanyaan x jumlah responden

(b) Skor terendah = nilai terendah x jumlah pertanyaan x jumlah responden

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

Jumlah responden = 51

Jumlah Pertanyaan = 5

Skor tertinggi = $5 \times 5 \times 51 = 1275$

Skor terendah = $1 \times 5 \times 51 = 255$

Interval

$$= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Kategori}}$$

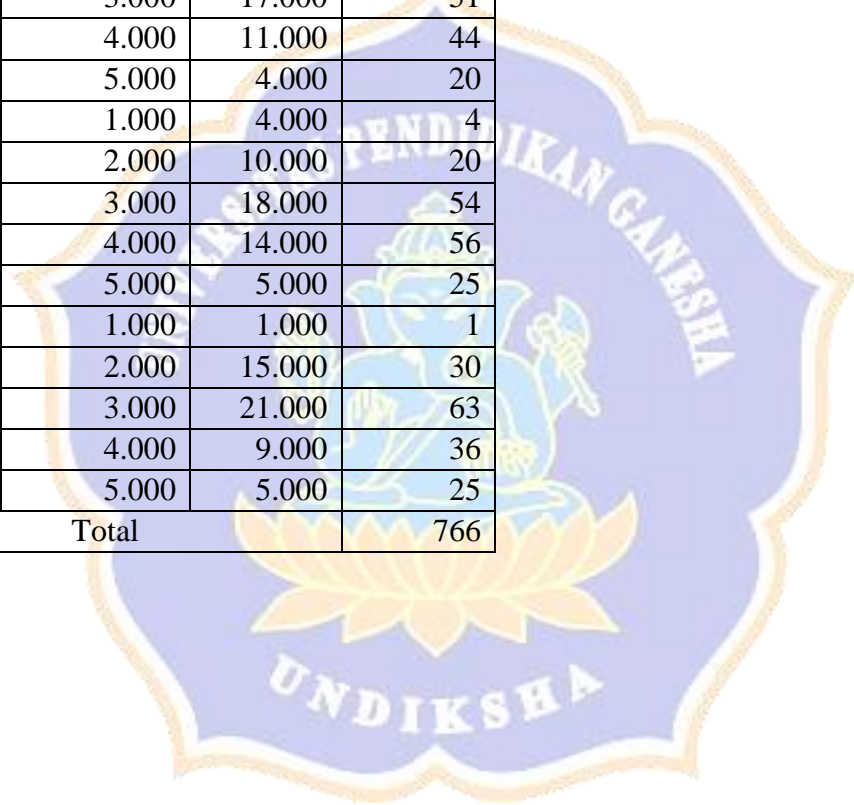
$$= \frac{1275 - 255}{5} = \frac{1020}{5} = 204$$

Rentang Skor Variabel Kemampuan Kerja

Rentang Skor	Kategori
1279 - 1075	Sangat Tinggi
1074 - 870	Tinggi
869 - 665	Sedang
664 - 460	Rendah
459 - 255	Sangat Rendah

Tabulasi Data

Col	Category	Freq	Total
1,000	1.000	1.000	1
	2.000	17.000	34
	3.000	16.000	48
	4.000	14.000	56
	5.000	3.000	15
2,000	1.000	4.000	4
	2.000	15.000	30
	3.000	20.000	60
	4.000	7.000	28
	5.000	5.000	25
3,000	1.000	2.000	2
	2.000	17.000	34
	3.000	17.000	51
	4.000	11.000	44
	5.000	4.000	20
4,000	1.000	4.000	4
	2.000	10.000	20
	3.000	18.000	54
	4.000	14.000	56
	5.000	5.000	25
5,000	1.000	1.000	1
	2.000	15.000	30
	3.000	21.000	63
	4.000	9.000	36
	5.000	5.000	25
Total			766



c. Variabel Kepuasan Kerja

3. Ketentuan Skor Tertinggi, Skor Terendah dan Interval Rentangan Skor Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja

- 1) Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) responden diberi skor 5
- 2) Untuk jawaban Setuju (S) responden diberi skor 4
- 3) Untuk jawaban Ragu (R) responden diberi skor 3
- 4) Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- 5) Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

(a) Skor tertinggi = nilai tertinggi x jumlah pertanyaan x jumlah responden

(b) Skor terendah = nilai terendah x jumlah pertanyaan x jumlah responden

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

Jumlah responden = 51

Jumlah Pertanyaan = 4

Skor tertinggi = $5 \times 4 \times 51 = 1020$

Skor terendah = $1 \times 4 \times 51 = 204$

Interval

$$= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Kategori}}$$

$$= \frac{1020 - 204}{5} = \frac{816}{5} = 163$$

Rentang Skor Variabel Kepuasan Kerja

Rentang Skor	Kategori
1024 - 861	Sangat Tinggi
860 - 697	Tinggi
696 - 532	Sedang
531 - 368	Rendah
367 - 204	Sangat Rendah

Tabulasi Data

Col	Category	Freq	Total
1,000	1.000	2.000	2
	2.000	18.000	36
	3.000	13.000	39
	4.000	11.000	44
	5.000	7.000	35
2,000	1.000	2.000	2
	2.000	11.000	22
	3.000	23.000	69
	4.000	9.000	36
	5.000	6.000	30
3,000	1.000	2.000	2
	2.000	21.000	42
	3.000	20.000	60
	4.000	4.000	16
	5.000	4.000	20
4,000	1.000	2.000	2
	2.000	21.000	42
	3.000	19.000	57
	4.000	5.000	20
	5.000	4.000	20
Total			596

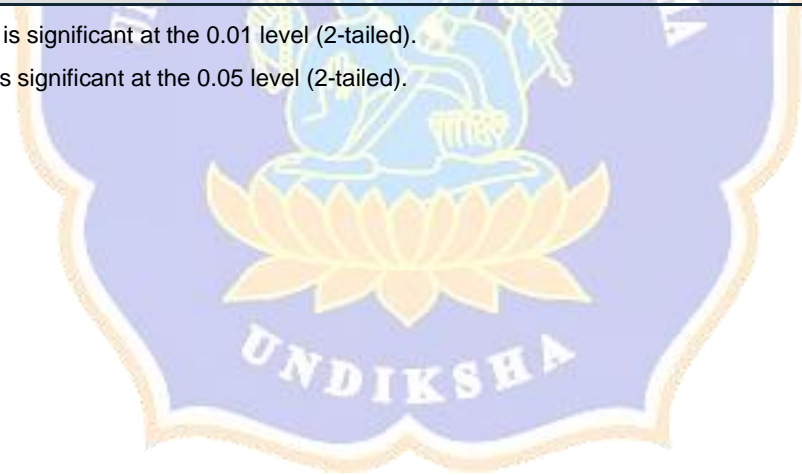


Lampiran 03. Hasil Uji Validitas

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.142	.353	.537**	.420*	.626**
	Sig. (2-tailed)		.455	.056	.002	.021	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.142	1	.444*	.581**	.375*	.693**
	Sig. (2-tailed)	.455		.014	.001	.041	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.353	.444*	1	.485**	.385*	.728**
	Sig. (2-tailed)	.056	.014		.007	.036	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.537**	.581**	.485**	1	.608**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.007		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.420*	.375*	.385*	.608**	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	.021	.041	.036	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1	Pearson Correlation	.626**	.693**	.728**	.871**	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

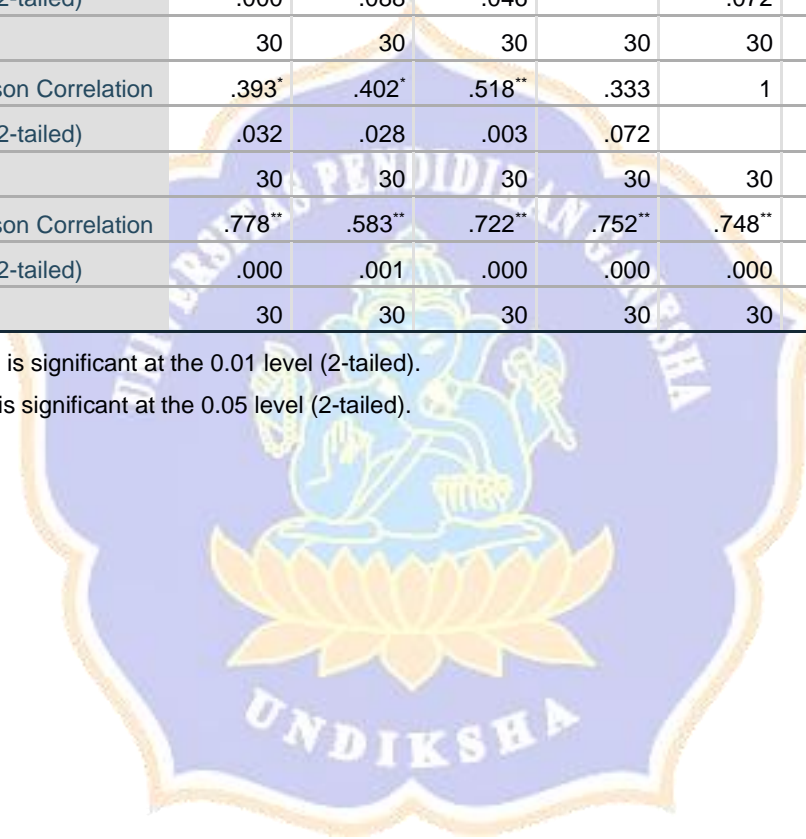


Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.182	.522**	.641**	.393*	.778**
	Sig. (2-tailed)		.336	.003	.000	.032	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.182	1	.254	.317	.402*	.583**
	Sig. (2-tailed)	.336		.175	.088	.028	.001
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.522**	.254	1	.368*	.518**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.003	.175		.046	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.641**	.317	.368*	1	.333	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.088	.046		.072	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.393*	.402*	.518**	.333	1	.748**
	Sig. (2-tailed)	.032	.028	.003	.072		.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.778**	.583**	.722**	.752**	.748**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

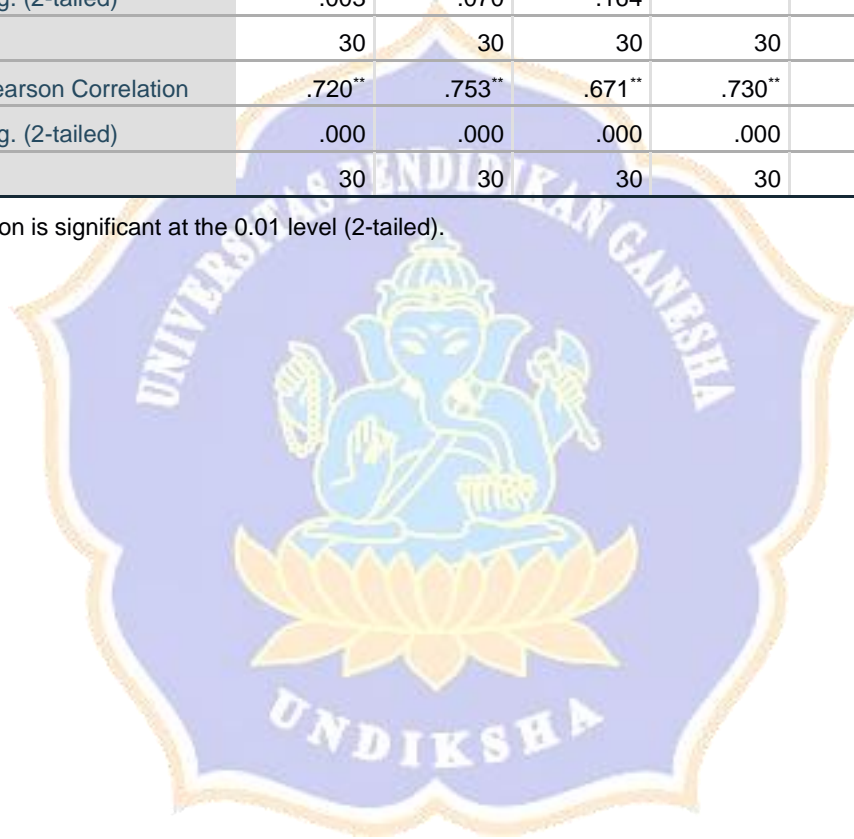
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.310	.210	.518**	.720**
	Sig. (2-tailed)		.095	.265	.003	.000
	N	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.310	1	.498**	.335	.753**
	Sig. (2-tailed)	.095		.005	.070	.000
	N	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.210	.498**	1	.261	.671**
	Sig. (2-tailed)	.265	.005		.164	.000
	N	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.518**	.335	.261	1	.730**
	Sig. (2-tailed)	.003	.070	.164		.000
	N	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.720**	.753**	.671**	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran 04. Hasil Uji Reabilitas**X1 Kompensasi****Reliability Statistics**

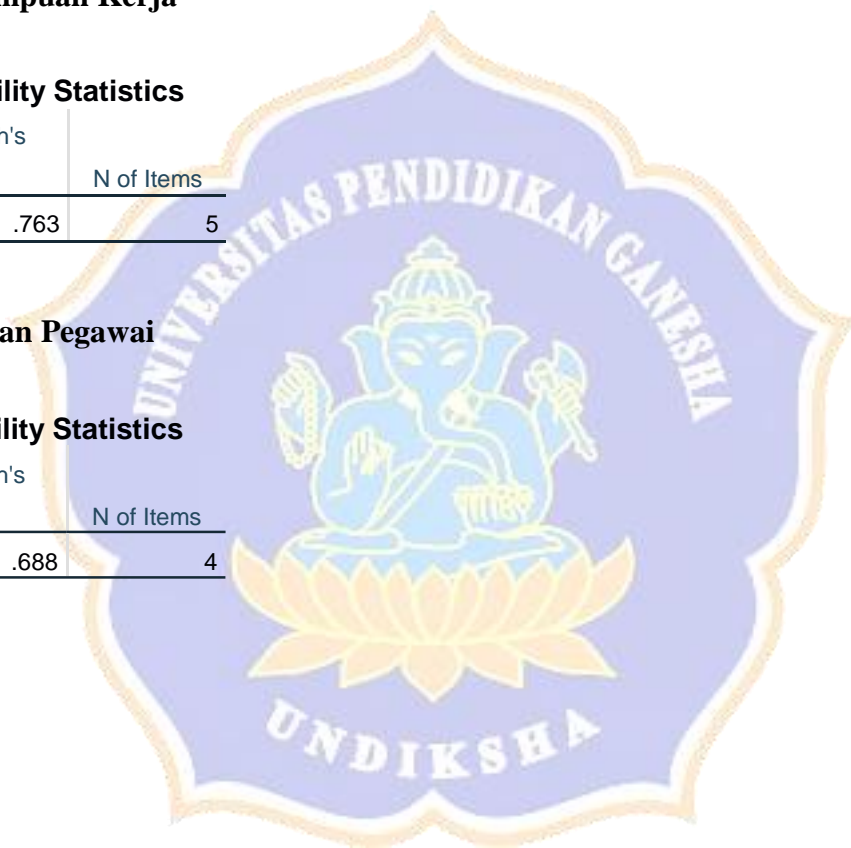
Cronbach's Alpha	N of Items
.794	5

X2 Kemampuan Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	5

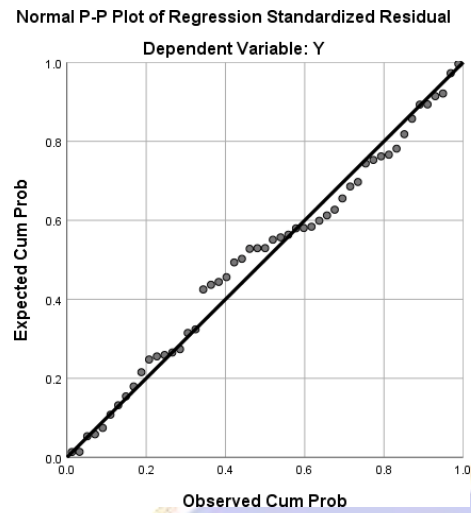
Y Kepuasan Pegawai**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.688	4



Lampiran 05. Hasil Uji Asumsi Klasik

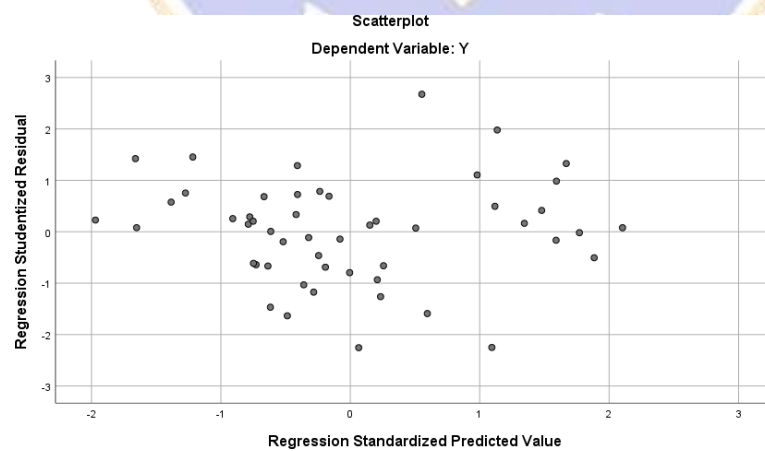
Normalitas



Multikolinieritas Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.929	1.080		2.711	.009		
X1	.266	.114	.353	2.338	.024	.330	3.031
X2	.365	.114	.484	3.203	.002	.330	3.031

a. Dependent Variable: Y



Lampiran 06. Hasil Uji Regresi

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.749	.773
	X1	.749	1.000	.819
	X2	.773	.819	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	51	51	51
	X1	51	51	51
	X2	51	51	51

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F	df1	df2	
1	.799 ^a	.639	.624	1.62238	.639	42.417	2	48	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	223.290	2	111.645	42.417	.000 ^b
	Residual	126.341	48	2.632		
	Total	349.631	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.929	1.080		2.711	.009			
	X1	.266	.114	.353	2.338	.024	.749	.320	.203
	X2	.365	.114	.484	3.203	.002	.773	.420	.278

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

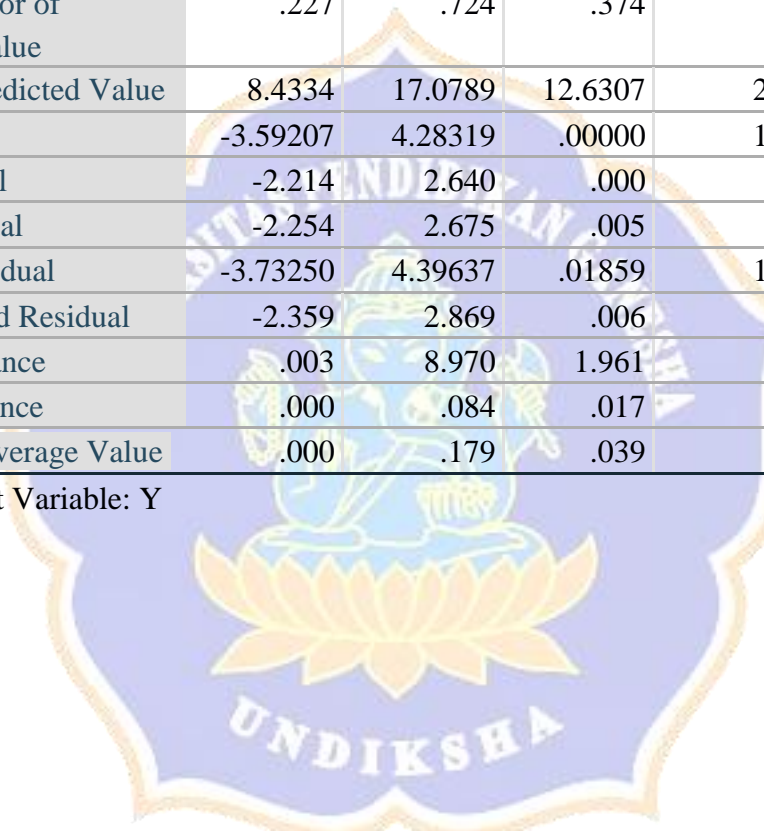
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition	Variance Proportions		
			Index	(Constant)	X1	X2
1	1	2.961	1.000	.00	.00	.00
	2	.030	9.918	.98	.12	.06
	3	.009	18.328	.02	.88	.93

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	8.4870	17.0941	12.6493	2.11324	51
Std. Predicted Value	-1.970	2.103	.000	1.000	51
Standard Error of Predicted Value	.227	.724	.374	.123	51
Adjusted Predicted Value	8.4334	17.0789	12.6307	2.11417	51
Residual	-3.59207	4.28319	.00000	1.58960	51
Std. Residual	-2.214	2.640	.000	.980	51
Stud. Residual	-2.254	2.675	.005	1.005	51
Deleted Residual	-3.73250	4.39637	.01859	1.67172	51
Stud. Deleted Residual	-2.359	2.869	.006	1.030	51
Mahal. Distance	.003	8.970	1.961	2.103	51
Cook's Distance	.000	.084	.017	.024	51
Centered Leverage Value	.000	.179	.039	.042	51

a. Dependent Variable: Y



Lampiran 07. Peraturan Bupati Buleleng Nomor 13 Tahun 2020



BUPATI BULELENG
PROVINSI BALI
PERATURAN BUPATI BULELENG
NOMOR 13 TAHUN 2020
TENTANG
TAMBAHAN PENGHASILAN KEPADA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI BULELENG,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 58 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah perlu membentuk Peraturan Bupati tentang Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II Dalam Wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor, 6 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72

- Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
 7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
 8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 9. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;
 10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisa Jabatan di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 438);
 11. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1273);
 12. Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2016 Nomor 13) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah

- c. proporsionalitas;
 - d. efektif dan efisien;
 - e. keadilan dan kesetaraan;
 - f. kesejahteraan; dan
 - g. optimalisasi.
- (2) Kepastian hukum dimaksud pada ayat (1) huruf a dimaksudkan bahwa pemberian TPP mengutamakan landasan Peraturan Perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan.
 - (3) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dimaksudkan bahwa TPP dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
 - (4) Proporsionalitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dimaksudkan pemberian TPP mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pegawai.
 - (5) Efektif dan efisien sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dimaksudkan bahwa pemberian TPP sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan.
 - (6) Keadilan dan kesetaraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dimaksudkan bahwa pemberian TPP harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai pegawai ASN.
 - (7) Kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dimaksudkan bahwa pemberian TPP diarahkan untuk menjamin kesejahteraan pegawai ASN.
 - (8) Optimalisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g dimaksudkan bahwa pemberian TPP sebagai hasil optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah.

BAB IV

KRITERIA PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA

Pasal 4

TPP bagi Pegawai ASN diberikan berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi, tempat bertugas dan pertimbangan objektif lainnya.

Pasal 5

- (1) TPP berdasarkan beban kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 diberikan kepada Pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal atau batas waktu normal, minimal 112,5 jam perbulan

-
- (2) Besaran TPP berdasarkan beban kerja sebesar 40% (empat puluh persen) dari besaran basic TPP.

Pasal 6

- (1) TPP berdasarkan prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 diberikan kepada ASN yang memiliki prestasi kerja sesuai bidang keahliannya dan diakui oleh pimpinan di atasnya.
- (2) Besaran TPP berdasarkan prestasi kerja sebesar 60% (enam puluh persen) dari besaran basic TPP.

Pasal 7

- (1) TPP berdasarkan tempat bertugas diberikan kepada pegawai ASN yang dalam melaksanakan tugasnya berada di daerah memiliki tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil
- (2) Tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil berdasarkan pada Indeks TPP tempat bertugas, yang didapatkan dari perbandingan Indeks Kesulitan Geografis Kantor Berada dibagi Indeks Kesulitan Geografis terendah di wilayah Kabupaten.
- (3) Indeks Kesulitan Kelurahan yaitu sama dengan Indeks Kesulitan Geografis Desa terendah di Kabupaten.
- (4) Alokasi TPP berdasarkan tempat bertugas Kabupaten yaitu 10% (sepuluh persen) dari basic TPP ASN Kabupaten apabila Indeks TPP tempat bertugas diatas 1,50 (satu koma lima puluh).

Pasal 8

- (1) TPP berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 diberikan kepada pegawai ASN yang bertugas pada :
 - a. Pejabat pada Bagian Hukum;
 - b. Pejabat pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah, selain Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah;
 - c. Pejabat pada Bagian Layanan Pengadaan Barang Jasa, Pokja Pengadaan Barang Jasa, Pejabat Pengadaan Barang Jasa, Pejabat Pembuat Komitmen;
 - d. Pejabat Penatausahaan Keuangan SKPD dan Bendahara SKPD;
 - e. Sebagai PA SKPD dan KPA yang diberikan kewenangan penuh dalam mengelola anggaran; dan
 - f. Pejabat Inspektur Pembantu Wilayah dan Pejabat Fungsional Auditor.
 - (2) Alokasi TPP berdasarkan kondisi kerja di Kabupaten Buleleng yaitu 10% (sepuluh persen) dari basic TPP ASN Daerah.
-

- (3) Besaran alokasi TPP berdasarkan kondisi kerja dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$TPPTP \text{ Kab} = (10\% * BTPP \text{ Kab})$$

Keterangan :

TPPTP Kab = Alokasi TPP berdasarkan kondisi kerja Kabupaten Buleleng.

B TPP Kab = Basic TPP Kabupaten Buleleng.

Pasal 9

- (1) TPP berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 diberikan kepada pegawai ASN yang melaksanakan tugas pada jabatan pimpinan tertinggi di Pemerintah Daerah.
- (2) Alokasi TPP berdasarkan Kelangkaan Profesi Kabupaten Buleleng adalah 75% (tujuh puluh lima persen) dari basic TPP ASN Daerah.

Pasal 10

- (1) Kriteria TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal (4) diberikan sepanjang diamanatkan oleh Peraturan Perundang-undangan;
- (2) Mekanisme pembayaran TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

BAB V

PERHITUNGAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA

Pasal 11

- (1) Basic TPP Daerah ditentukan sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam Peraturan Bupati ini.
- (2) TPP yang diterima per masing-masing kelas jabatan ASN ditentukan sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam Peraturan Bupati ini.
- (3) TPP yang diperoleh masing-masing setiap bulannya dinilai berdasarkan produktivitas kerja dan disiplin kerja.
- (4) Pembayaran TPP Pegawai ASN pada angka 1 dibayar berdasarkan pada:
 - a. penilaian produktivitas kerja sebesar 60% (enam puluh persen) dari besaran TPP yang diterima Pegawai ASN; dan
 - b. penilaian disiplin kerja sebesar 40% (empat puluh persen) dari TPP yang

Pasal 12

- (1) Penilaian disiplin kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ditentukan berdasarkan indikator kehadiran pegawai, yang meliputi :
- a. terlambat masuk kerja;
 - b. pulang sebelum waktunya; dan/atau
 - c. tidak masuk kerja.
- (2) Dalam melakukan penghitungan skor kehadiran pegawai, dinas luar dihitung sebagai hari masuk kerja, sedangkan cuti dihitung sebagai hari tidak masuk kerja.
- (3) Metode penghitungan skor kehadiran pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilakukan pemotongan skor kehadiran sebagai berikut :
- a. Terlambat dari 1 (satu) menit sampai dengan < 31 (tiga puluh satu) menit:
Skor 1 (satu) = 0,5% (nol koma lima persen) x jumlah hari keterlambatan pada bulan berkenaan;
 - b. Terlambat dari 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan < 61 (enam puluh satu) menit :
Skor 2 (dua) = 1% (satu persen) x jumlah hari keterlambatan pada bulan berkenaan;
 - c. Terlambat dari 61 (enam puluh satu) menit sampai dengan < 91 (sembilan puluh satu) menit:
Skor 3 (tiga) = 1,25% (satu koma dua puluh lima persen) x jumlah hari keterlambatan pada bulan berkenaan;
 - d. Terlambat \geq 91 (sembilan puluh satu) menit atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja:
Skor 4 (empat) = 1,5% (satu koma lima persen) x jumlah hari
-
- (4) Metode perhitungan skor kehadiran pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilakukan pemotongan skor kehadiran sebagai berikut:
- a. Pulang sebelum waktunya dari 1 (satu) menit sampai dengan < 31 (tiga puluh satu) menit:
Skor 5 (lima) = 0,5% (nol koma lima persen) x jumlah hari pulang sebelum waktunya pada bulan berkenaan;
 - b. Pulang sebelum waktunya dari 31 (tiga puluh satu) menit s.d < 61 (enam puluh satu) menit:
Skor 6 (enam) = 1% (satu persen) x jumlah hari pulang sebelum waktunya pada bulan berkenaan;
 - c. Pulang sebelum waktunya dari 61 (enam puluh satu) menit sampai dengan < 91 (sembilan puluh satu) menit:
Skor 7 (tujuh) = 1,25% (satu koma dua puluh lima persen) x jumlah hari pulang sebelum waktunya pada bulan berkenaan;
 - d. Pulang sebelum waktunya dari \geq 91 (sembilan puluh satu) menit dan atau tidak mengisi daftar hadir pulang kantor:
Skor 8 (delapan) = 1,55% (satu koma lima puluh lima persen) x jumlah hari pulang sebelum waktunya pada bulan berkenaan;
- (5) Pegawai yang tidak masuk kerja pada bulan berkenaan diberikan pengurangan tambahan penghasilan :
- Skor 9 (sembilan) = 3% (tiga persen) x jumlah hari tidak masuk kerja.

RIWAYAT HIDUP



I Kadek Suandana lahir di Desa Sidetapa pada tanggal 15 Agustus 2000. Penulis lahir sebagai anak pertama dari pasangan I Made Dista dengan Nyoman Manis. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Hindu. Penulis berasal dari Desa Sisetapa, Kecamatan Banjar, Kabupaten Buleleng,

Provinsi Bali. Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SD Negeri 2 Sidetapa dan lulus pada 2013. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama di SMP Negeri 1 Banjar dan lulus pada tahun 2016. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah atas di SMA Negeri 2 Banjar dengan mengambil jurusan IPS dan lulus pada tahun 2019. Setelah lulus penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Pendidikan Ganesha dan mengambil jurusan Manajemen. Sampai pada penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Jurusan Manajemen.

