
PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI KECAMATAN ILIR TIMUR TIGA KOTA PALEMBANG)

OLEH :

MARLINI : 19.11.150

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA

ABSTRACT

Marlini, 203. NIM: 19.11.150, research entitled The Effect of Performance Allowances on Discipline of Ilir Timur Tiga District Office Employees, Palembang City, South Sumatra. Department of Public Administration at the Satya Negara Palembang College of State Administration (STIA). Main Supervisor (I) Mr. Dr. Supardi, S.Sos., M.Si and Mr. Tarmizi Endrianto, S.Sos., M.Si as Assistant Supervisor (II).

The purpose of this research is to determine whether there is an influence between Performance Allowances and Employee Discipline. Tuken is closely related to employee discipline, because through tuken they can improve the discipline of employees, especially employees in the government sector.

The research method that the author uses is a quantitative method, which means research in the form of data in the form of numbers and is objective in nature with the data collection technique used, namely giving questionnaires to the 33 respondents who were the research sample. And data analysis was carried out using regression tests and t hypothesis tests using the SPSS for Windows ver program. 22.0

The results of questionnaire data analysis found that performance allowances have an influence on employee discipline. From the results of the regression analysis, it was found that the influence of education and training was 0.418 and had a positive and significant effect as evidenced by the sig value. > 0.05.

Keywords: Performance Allowances and Employee Discipline

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam aktivitas organisasi, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari peran dan kemampuannya sumber daya yang baik. Dalam suatu sistem operasional organisasi, peran sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin.

Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu instansi dan mendapatkan gaji setiap bulan. Menurut Hasibuan (2012:13), menyatakan bahwa pegawai adalah orang menjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi (balas jasa) yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu dimana mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh gaji sesuai dengan perjanjian.

Selain gaji yang diterima oleh seorang pegawai untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai supaya lebih optimal maka pemerintah daerah melalui Keputusan Walikota (KEPWAL) No. 18/KPTS/BPKAD/2016 tanggal 06 Januari 2016, mulai merepakkan Tunjangan Kinerja Daerah

(TKD) sebagai salah satu cara yang dilakukan pemerintah dalam mengembangkan pembangunan daerah. Tunjangan merupakan salah satu elemen penting dalam hubungan kerja dan pencapaian pembangunan. Dalam hal ini Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yang ditetapkan dalam PP No. 14 Tahun 1980 pemerintah dalam pemberian tunjangan perbaikan penghasilan bagi pegawainegeri dan pejabat negara dalam rangka meningkatkan mutu, prestasi kerja serta untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya maka dipandang perlu untuk diberikan tunjangan.

Menurut Permen PAN RB No. 63 tahun 2011 tentang pedoman penataan tunjangan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja pegawai negeri tersebut bekerja.

Selain tunjangan kinerja yang baik, kedisiplinan juga akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang pegawai, kinerja pegawai berbanding lurus dengan disiplin kerja pegawai artinya semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2009:256) juga mengemukakan bahwa program kompensasi penting bagi organisasi karena mencerminkan

upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Disamping pertimbangan tersebut, kompensasi juga merupakan salah satu aspek berarti bagi pegawai, karena bagi individu/pegawai besarnya kompensasi mencerminkan nilai ukuran karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila kompensasi diberikan secara benar maka pegawai akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen dalam sebuah organisasi berjalan baik, organisasi atau perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi sehingga kinerja pegawai tersebut dapat meningkat. Kinerja merupakan unsur penting dalam manajemen. Definisi lain yang dimaksud dengan kinerja atau performance adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan.

Peningkatan kinerja pegawai akan memberikan kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan disiplin pegawai merupakan tantangan yang paling serius karna keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup sebuah organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia didalamnya.

Kecamatan Ilir Timur Tiga, yang merupakan pecahan dari Kecamatan Ilir Timur Dua meliputi 6 Kelurahan yang ada, yakni salah satu unit kerja mandiri yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kebijakan operasional dibidang pemerintahan, kemasyarakatan, ketentraman dan ketertiban di Kecamatan berdasarkan pelimpahan wewenang dari Walikota. Dalam rangka membantu walikota melaksanakan pembangunan daerah, Kantor Camat Ilir Timur Tiga sebagai salah satu organisasi Perangkat Daerah Kota Palembang mendukung perkembangan pembangunan dengan langkah-langkah yang mengarah kepada terciptanya pemerintahan yang baik. Konsep pemerintahan yang baik adalah pemerintah yang didasarkan kepada prinsip-prinsip partisipasi, transparansi, kesetaraan, daya tanggap, wawasan kedepan, akuntabilitas, efisiensi dan efektifitas, dan profesionalisme. Salah satu perwujudannya adalah

keterlibatan dalam penyusunan Rencana Strategik (Renstra).

Berdasarkan hasil observasi sementara penulis di Kecamatan Ilir Timur Tiga menunjukkan adanya indikasi bahwa salah satu permasalahan yang terjadi di kantor camat ilir timur tiga yang juga merupakan permasalahan yang hampir di semua lembaga atau instansi pemerintahan adalah munculnya keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan kepada masyarakat yang tidak maksimal, bahwa kinerja pegawai negeri sipil (PNS) masih memperhatikan, karena masih buruknya budaya kerja PNS hal ini dapat diketahui dari masih tingginya persentase keterlambatan masuk kerja, seringkali pegawai pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan sehingga banyak pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan menjadi terbengkalai, dan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai standar, hal ini terjadi karna kurang kesadaran pegawai akan kedisiplinan, keteraturan adalah ciri utama pegawai yang disiplin.

Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu disiplin kerja mencoba mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, sendagurau atau pencurian. Disiplin kerja berusaha mencegah yang lambat dan mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Inilah yang membuat kinerja pegawai di Kantor Camat Tiga Ilir belum optimal.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Disiplin Pegawai Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka penulis menetapkan rumusan masalah sebagai berikut : Adakah pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Disiplin Pegawai pada Pegawai Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, adapun tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk menguji seberapa besar pengaruh tunjangan kinerja terhadap disiplin pegawai pada Kantor Camat Ilir Timur Tiga Kota Palembang.

B. LANDASAN TEORI

Tunjangan Kinerja

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering di Indonesia kan sebagai performa, atau dikenal juga dengan istilah kinerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah suatu aktivitas menyelesaikan sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh seorang pegawai.

Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat, fungsi-fungsi manajemen atau keluaran seorang karyawan. Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per-individu) dan kinerja Organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu Organisasi, sedangkan kinerja Organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu Organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja Organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan Organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan Organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dan Mangkunegara yang merumuskan bahwa :

$$\text{Human Performance} = \text{ability} + \text{motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{attitude} + \text{situation}$$

$$\text{Ability} = \text{knowledge} + \text{skill}$$

1. Faktor kemampuan

Kemampuan pegawai secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge = skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka

pegawai tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan Organisasi. Sikap moral merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara *psikofisik* (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi) artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Seorang pegawai dengan modal dan kreatif di atas mampu mengolah otak dengan aktif dan lincah, memiliki keinginan maju, rasa ingin tahu tinggi, enerjik, analisis sistematis, terbuka untuk menerima pendapat, inisiatif tinggi, dan fikiran luas terarah.

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kreitner dan Kinicki Tujuan dari kegiatan penilaian kinerja pegawai di suatu lembaga dan Organisasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Administrasi Penggajian ;
2. Umpan Balik kinerja ;
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu ;
4. Mendokumentasikan keputusan pegawai ;
5. Mengidentifikasi kinerja buruk ;
6. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan ;
7. Menetapkan keputusan promosi ;
8. Pemberhentian pegawai ;
9. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Pengertian Tunjangan Kinerja

Dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara yang dimaksud dengan Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang besarnya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham. Atau sejumlah uang yang diberikan, biasanya secara berkala, dan bukan merupakan bagian dari gaji pokok. Dalam bahasa Inggris ada yang menyebutkan tunjangan dengan istilah *allowance*

atau dalam British English disebut *pocket money*. Jika dilihat artinya pada KBBI adalah uang atau barang yang dipakai untuk menunjang; tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan, sokongan ataupun bantuan.

Pengertian Tunjangan Kinerja menurut Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri, menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang dicapai oleh instansinya.

Tunjangan kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, maka dapat dikatakan juga jika tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai. Pemberian tunjangan kinerja pegawai dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai. Kementerian atau Lembaga yang telah menerima tunjangan kinerja harus memiliki kinerja yang terukur, melalui penerapan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Fungsi Tunjangan Kinerja

Pemberian Tunjangan Kinerja di dalam suatu organisasi berfungsi sebagai berikut

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian tunjangan kinerja pada karyawan yang berprestasi akan mendorong dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian tunjangan kinerja pada pegawai mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga pegawai dengan seefisien dan seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian tunjangan kinerja dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Tujuan Pemberian Tunjangan Kinerja.

Pemberian tunjangan kinerja di dalam suatu organisasi memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Pegawai menerima Tunjangan Kinerja untuk dapat memenuhi kebutuhan ekonominya, dengan kata lain, untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
2. Meningkatkan Produktivitas Kerja. Pemberian Kompensasi yang makin baik akan mendorong pegawai untuk termotivasi bekerja secara produktif.
3. Memajukan Organisasi. Semakin besar tunjangan yang diberikan, maka suatu organisasi menunjukkan bahwa pendapatan suatu organisasi yang digunakan untuk memberikan tunjangan kinerja semakin besar.
4. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Hal ini berarti bahwa pemberian tunjangan kinerjaverhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pada jabatannya sehingga tercipta keseimbangan antara “input” dan “output”.

Pelaksanaan Tunjangan Kinerja

Menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, ruang lingkup pedoman penghitungan tunjangan kinerja pegawai negeri sipil yang diatur dalam peraturan kepala badan kepegawaian negara ini meliputi :

1. Penghitungan tunjangan kinerja.
2. Pengaturan tunjangan kinerja.
3. Penganggaran tunjangan kinerja.

Menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Tata Cara Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut :

A. Dasar Penetapan Tunjangan Kinerja.

1. Untuk menentukan besaran tunjangan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang adil, objektif, transparan, dan konsisten sesuai dengan berat ringannya suatu jabatan, maka penghitungan tunjangan kinerja harus didasarkan pada nilai atau kelas suatu jabatan yang diperoleh melalui proses evaluasi jabatan.
2. Dalam melakukan penilaian suatu jabatan melalui proses evaluasi jabatan sebagaimana dimaksud pada angka 1, digunakan Factor Evaluation System (FES) atau sistem evaluasi berdasarkan faktor jabatan dengan kriteria penilaian sebagai berikut:
 - a. Untuk Penilaian Jabatan Struktural.
Dalam melakukan penilaian jabatan struktural digunakan faktor dan kriteria penilaian jabatan, sebagai berikut:

1. Ruang lingkup program dan dampak;
 2. Pengaturan organisasi;
 3. Wewenang kepemimpinan dan manajerial;
 4. Hubungan personal, yang terbagi dalam 2 (dua) sub faktor yaitu
 5. Sifat hubungan dan tujuan hubungan;
 6. Kesulitan dalam pengarahan pekerjaan; dan
 7. Kondisi lain.
- b. Untuk Penilaian Jabatan Fungsional.
Dalam melakukan penilaian jabatan fungsional digunakan faktor jabatan, sebagai berikut:
1. Pengetahuan yang dibutuhkan jabatan;
 2. Pengendalian dan pengawasan penyelia;
 3. Pedoman kerja;
 4. Kompleksitas tugas;
 5. Ruang lingkup dan dampak;
 6. Hubungan personal;
 7. Tujuan hubungan;
 8. Persyaratan fisik; dan
 9. Lingkungan pekerjaan.
- c. Berdasarkan faktor tersebut ditetapkan 17 (tujuh belas) tingkatan jabatan yang masing-masing tingkatan terdapat nilai jabatan yang berbeda-beda dan berjenjang, yaitu nilai jabatan terendah ditetapkan 190, dan nilai jabatan tertinggi ditetapkan 4.730 sebagaimana tersebut dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1 Kelas Dan Nilai Jabatan Di Lingkungan Instansi Pemerintah

No	Nilai Jabatan (NJ)	Kelas Jabatan
1	4.055 s/d 4.730	17
2	3.605 s/d 4.050	16
3	3.155 s/d 3.600	15
4	2.755 s/d 3.150	14
5	2.355 s/d 2.750	13
6	2.105 s/d 2.350	12
7	1.855 s/d 2.100	11
8	1.605 s/d 1.850	10
9	1.355 s/d 1.600	9
10	1.105 s/d 1.350	8
11	855 s/d 1.100	7
12	655 s/d 850	6
13	455 s/d 650	5
14	375 s/d 450	4
15	305 s/d 370	3
16	245 s/d 300	2
17	190 s/d 240	1

Sumber : Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil

B. Tahapan Penghitungan Tunjangan Kinerja Berdasarkan Nilai Atau Kelas Jabatan

1. Menyiapkan data informasi jabatan yang lengkap dari semua jabatan yang telah dievaluasi. Informasi jabatan ini dapat dilihat dari hasil analisis jabatan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
2. Informasi jabatan dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Lampiran 1 Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini.
3. Mempelajari dan memastikan bahwa setiap informasi jabatan yang disediakan benar dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Memastikan bahwa penilaian jabatan telah dilakukan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan, yaitu :
 - a. Untuk menilai tugas jabatan struktural, menggunakan 6 (enam) faktor dan kriteria yang telah ditentukan dengan memilih tingkat (level) faktor yang dianggap tepat dan sesuai dengan tugas jabatan.
 - b. Untuk menilai tugas jabatan fungsional, menggunakan 9 (sembilan) faktor dan kriteria yang telah ditentukan dengan memilih tingkat (level) faktor yang tepat atau sesuai dengan tugas jabatan.
5. Mempelajari dan memastikan bahwa penetapan kelas jabatan telah sesuai dengan nilai jabatan serta telah divalidasi oleh pejabat yang berwenang.
6. Mempelajari dan memastikan bahwa kelas dan nilai jabatan telah sesuai dengan informasi faktor jabatan yang telah divalidasi oleh pejabat yang berwenang.
7. Setelah tahapan sebagaimana tersebut pada angka 1 sampai dengan angka 6 selesai dilakukan, maka untuk selanjutnya kelas atau nilai jabatan yang telah divalidasi tersebut digunakan sebagai dasar penghitungan tunjangan kinerja (TK)
8. Penghitungan TK Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam angka 7 dilakukan dengan cara mengalikan nilai jabatan (NJ) dengan IDrp atau dengan formula sebagai berikut:

$$1TK = NJ \times IDrp$$

Keterangan:

TK = Tunjangan Kinerja

NJ = Nilai Jabatan

IDrp = Indeks besaran rupiah

C. Pengaturan Tunjangan Kinerja

Pemberian tunjangan kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian/Lembaga harus ditetapkan dengan Peraturan Presiden dan pemberian tunjangan kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah harus ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

Ketentuan lebih lanjut pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja diatur oleh masing-masing pimpinan instansi, yang sekurang kurangnya memuat tentang:

1. Nilai kelas dan jabatan; dan
2. Besaran tunjangan kinerja sesuai dengan nilai kelas dan jabatan.

Salinan Keputusan/Peraturan pemberian tunjangan kinerja disampaikan kepada:

1. Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
2. Ketua Badan Pemeriksa Keuangan di Jakarta;
3. Direktur Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan RI di Jakarta;
4. Deputy Bidang Bina Kinerja dan Perundang-undangan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta;
5. Kepala Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kepala Biro Kepala Bagian Keuangan Pemerintah Daerah yang bersangkutan; dan
6. Pejabat lain yang dipandang perlu.

Indikator Tunjangan Kinerja

Pengukuran kinerja memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51), mengemukakan indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja (Quality of work)
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- b. Ketepatan Waktu (Pomptnees)
Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- c. Inisiatif (Initiative)

Mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugastugasdan tanggungjawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada sistem.

d. Komunikasi (Communication)

Interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubunganhubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan yang juga dapat menimbulkan perasaan yang senasib sepenanggungan.

e. Kemampuan (Capability)

Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

Pengertian Disiplin Pegawai

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “disipel” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau menyangkut tata tertib. Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu sebagai anggota dari perusahaan tersebut.

Menurut Rivai (2005:85) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan

Dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari beberapa definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin adalah sikap dan perbuatan seseorang dalam mentaati dan menjalankan semua 22 peraturan perusahaan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan siap menerima sanksi apabila melanggarnya. Dengan mempunyai disiplin yang baik seorang karyawan dapat mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan mampu mengurangi tingkat kesalahan dan pekerjaannya.

Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2004:129), menyatakan ada dua bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan.
2. Disiplin korektif Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan perusahaan menurut Hasibuan (2003:194), yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal dan cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Sanksi hukuman dan ancaman
Sanksi hukuman dan ancaman Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.
3. Ketegasan
Ketegasan Ketegasan pemimpin dalam menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.
4. Partisipasi
Partisipasi Untuk lebih mengefektifkan ancaman hukuman, hendaknya partisipasikan terlebih dahulu kepada karyawan.
5. Pengawasan melekat (waskat)
Pengawasan melekat (waskat) Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja 24 karyawan.
6. Keadilan
Keadilan Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
7. Hubungan kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan yang bersifat vertikal ataupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group and cross relationship hendaknya harmonis.

Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Tujuan utama pembinaan disiplin secara umum menurut Siswanto (2005:292) adalah demi kelangsungan perusahaan. Secara khusus tujuan pembinaan disiplin karyawan:

1. Agar para karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilakus sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi yang sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Jadi secara khusus pembinaan disiplin dimaksudkan agar karyawan dapat menaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab terhadap norma, peraturan dan kebijakan yang berlaku dalam perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Indikator Disiplin

Untuk mengetahui disiplin seseorang, maka terlebih dahulu harus mengetahui indikator-indikatornya. Adapun beberapa indikator yang termasuk dalam disiplin menurut Hasibuan (2003:194) adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran
Kehadiran, Meliputi daftar hadir karyawan dimana karyawan harus mengisi setiap harinya karena untuk mengetahui karyawan yang bekerja atau tidak.
2. Tepat waktu
Tepat waktu, Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang ditetapkan
3. Keseragaman dalam berpakaian
Keseragaman dalam berpakaian, Kepatuhan karyawan dalam keseragaman menggunakan pakaian kerja dengan selengkapny sesuai dengan ketentuan yang telah diberlakukan di perusahaan.
4. Keteladanan

Keteladanan, Sikap perbuatan maupun perkataan seorang karyawan yang dapat dijadikan contoh untuk sesama karyawan maupun orang lain

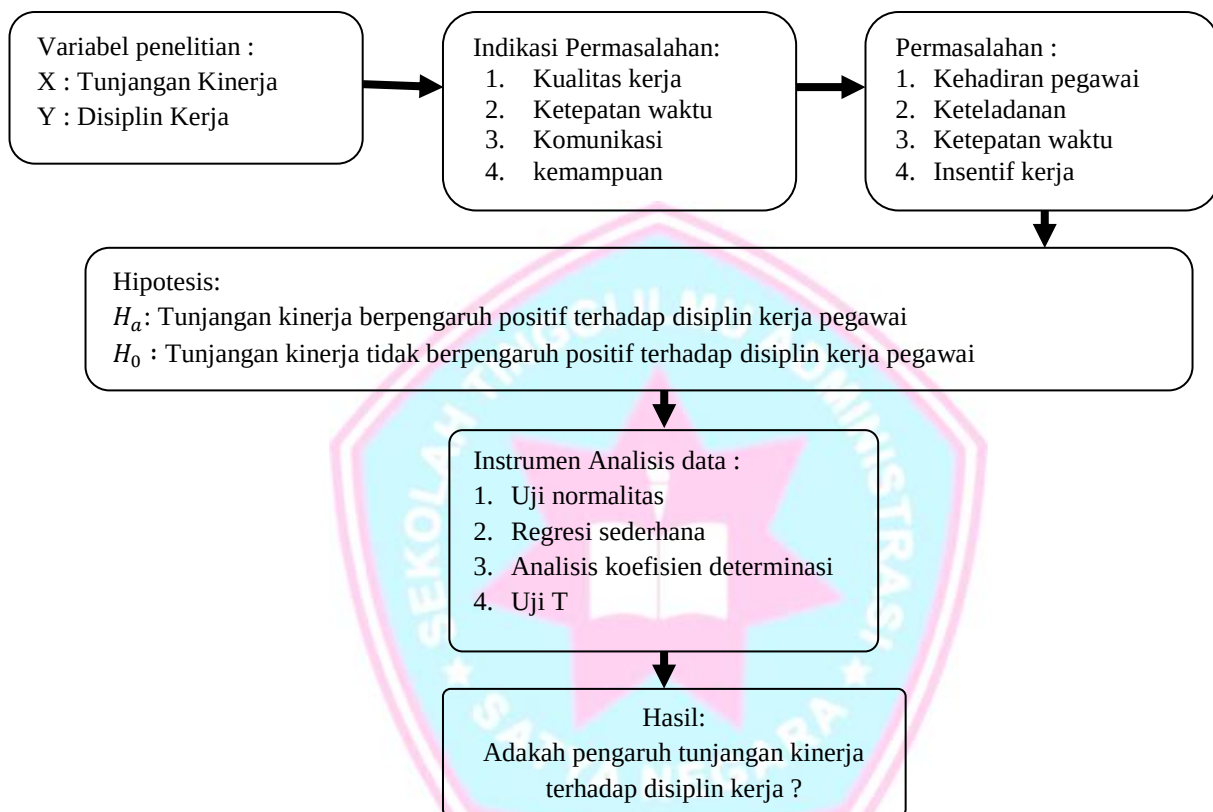
5. Menciptakan suasana kerja yang baik

Menciptakan suasana kerja yang baik, Situasi kerja dengan lingkungan kerjanya yang mendukung terhadap pekerjaan karyawan masing-masing.

Menurut Sugiyono (2008:88), kerangka berfikir merupakan penjelasan tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Kerangka berfikir menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah Tunjangan Kinerja (X) terhadap variabel dependen yaitu Disiplin kerja (Y) pegawai kecamatan ilir timur kota Palembang.

Kerangka Berpikir

Gambar Kerangka Berfikir



Dari gambar 1 dijelaskan bahwa tunjangan kinerja secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh terhadap disiplin pegawai. Semakin baik tingkat kedisiplinan suatu individu didalam suatu organisasi akan semakin besar juga tunjangan yang didapat.

C. PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Berdasarkan jenis-jenis penelitian yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014:14) pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan jenis metode kuantitatif. Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka dan bersifat objektif. Dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Disiplin

Pegawai Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:38) Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini telah ditentukan 2 variabel, yaitu variabel bebas atau independen dan variabel terikat yaitu dependen.

Variabel bebas atau independen, menurut Sugiyono (2014:38) variabel bebas adalah “merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang

digunakan pada penelitian ini adalah Tunjangan Kinerja (X).

Variable terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016:61). Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Disiplin Pegawai.

Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2012:11) definisi operasional adalah pedoman konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga dapat menjadi

variabel yang dapat diukur. Definisi Operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk, hingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan pengukuran konstruk yang lebih baik.

Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasionalnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel Definisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran	No. Item
1	Tunjangan Kinerja	Kualitas Kerja	Tanggung jawab	Likert	1
			Pemecahan masalah	Likert	2
		Inisiatif	a. Kemampuan mendengar	Likert	3-5
			b. Audible		
2	Disiplin Pegawai	Kemampuan	c. Rendah hati		
			a. Keterampilan	Likert	6-8
			b. Pengetahuan		
		Kehadiran	c. Pengalaman		
			a. Absensi	Likert	9-11
			b. Keterlambatan		
			c. Cuti		
		Ketepatan Waktu	Profitabilitas	Likert	12
		Keseragaman Berpakaian	Keselarasan	Likert	13

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2016 : 61) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah para Pegawai Kecamatan Ilir Timur Tiga yang berjumlah 33 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2006:62) sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan bisa dianggap mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya sedikit dari populasinya). Besar kecilnya sampel yang diambil dalam penelitian, biasanya ditemukan pertimbangan waktu, tenaga dan biaya yang ditanggung oleh peneliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, namun apabila jumlah subjeknya lebih dari 100 dapat diambil antara 20% - 45% (Arikunto, 2006:112). Adapun sampel yang diambil adalah seluruh dari jumlah populasi 33 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data diartikan sebagai cara untuk memperoleh data dalam penelitian yang mendukung dan berkaitan dengan masalah yang akan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut.

a. Observasi

Observasi yaitu pengamatan secara langsung dilokasi penelitian guna memperoleh keterangan data yang lebih akurat mengenai hal-hal yang diteliti terkait dengan pengaruh tukin terhadap disiplin pegawai.

b. Kuesioner (angket)

Angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan harapan agar bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan. Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala *likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi

seseorang atau tentang fenomena sosial.
Jawaban dari quesioner ini antara lain

- a. Sangat setuju = 5
- b. Setuju = 4
- c. Ragu-ragu = 3
- d. Tidak setuju = 2
- e. Sangat tidak setuju = 1

c. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi pendapatan terhadap buku-buku, catatan dan laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

Teknik Uji Coba Instrumen

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011 : 348) mengemukakan bahwa "Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kendala atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk menguji apakah item dalam kuesioner valid atau tidak. Untuk menguji validitas instrumen digunakan program *spss for windows ver 23.0* dan dibandingkan dengan nilai *r kritis (r tabel)*.

Cara mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson dalam Sugiyono (2012: 356) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara x dan y r_{xy}

N : Jumlah subyek

$\sum xy$: Jumlah Perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X^2$: Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum Y^2$: Jumlah dari kuadrat nilai Y

$\sum X^2$: Jumlah nilai X, dikuadratkan

$\sum Y^2$: Jumlah nilai Y, dikuadratkan

$r_{hitung} > r_{tabel}$ = valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ = tidak valid

atau dalam SPSS

Sig < 0,05 = valid

Sig > 0,05 = tidak valid

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana satu alat ukur pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Sugiyono, 2009:258). Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki $\alpha > 0,60$.

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas yang dicari

n = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varian skor tiap-tiap item

σ^2 = Jumlah varian skor total

Apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Keandalan itu perlu, sebab data yang tidak handal atau bias tidak dapat diolah lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah cronbach alpha yang diproses dengan *spss versi 23.0*.

Dalam setiap penelitian, andanya kesalahan pengukuran ini cukup besar. Oleh karena itu, untuk mengetahui hasil pengukuran yang sebenarnya, kesalahan pengukuran itu sangat diperhitungkan. Makin kecil error (kesalahan) pengukuran makin reliabel alat pengukur. Sebaliknya makin besar error, makin tidak reliabel alat pengukur tersebut. Reliabilitas dinyatakan dengan angka-angka, biasanya sebagai suatu koefisien, koefisien yang tinggi menunjukkan reliabilitas yang tinggi dan makin rendah kesalahan pengukuran. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila

Hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel

Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel

Teknik Analisis Data

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang artinya adalah analisis data yang berbentuk angka dan menganalisa dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku (Sugiyono, 2007 : 206). Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah :

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov*, *Grafik P-Plot* dan *Grafik Histogram* dalam program SPSS. Menurut Singgih Santoso (2012:293) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- 1) Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen apabila nilai variabel dependen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel Independen

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Nilai-nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus dibawah ini :

$$b = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi menurut Danang (2016:60) digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Nilai R Square atau Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat pada hasil pengolahan data bagian model summary pada program SPSS versi 23,0. Rumus yang digunakan

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Uji t

Uji t dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah suatu dugaan hipotesis tersebut selanjutnya diterima atau ditolak (Sugiyono, 2011:215). Rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = nilai t yang dihitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden uji coba

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan (kuesioner) yaitu pada para peserta pendidikan dan pelatihan. Data yang telah terkumpul diolah melalui program *Statistical Packages for the Social Science (SPSS)* ver 22.0 dan menggunakan pengukuran Skala Likert. Peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 33 sesuai dengan jumlah sampel yang diambil peneliti.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden ini diambil dari para peserta yang menerima manfaat tukin. Hasil pengisian kuesioner oleh responden menunjukkan bahwa terdapat beberapa karakteristik mengenai responden antara lain berdasarkan kelompok jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

a. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun responden yang berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	8	24,2%
2	Perempuan	25	75,8%
Jumlah		33	100%

Sumber : Pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden perempuan sebanyak 25 orang (75,8%) dan untuk responden laki-laki sebanyak 8 orang (24,2%). Jadi responden

yang dominan yang menerima manfaat tukin adalah perempuan.

b. Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun responden yang berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/K	6	18,2%

2	Diploma	11	33,3 %
3	S1	16	48,5%
4	S2	-	-
5	S3	-	-
Jumlah		33	100%

Sumber : pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak ialah responden yang berada pada tingkat S1 yaitu 16 orang (48,5%) dan yang paling sedikit adalah responden berada pada tingkat pendidikan SMA/K yaitu 6 orang (18,2%).

Uji Validitas dan Reliabilitas terhadap Variabel

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 33 responden kemudian kuesioner disebar dengan berisikan 10 butir pernyataan yang terbagi menjadi variabel tunjangan kinerja 5 butir dan disiplin pegawai 5 butir.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011:348) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kendala atau ketepatan alat ukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment*, dimana unsur yang dianggap valid harus lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,60 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. Uji validitas dalam penelitian ini hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel Uji Validitas Variabel X

No Item	r_{hitung}	r_{tabel} (Tingkat Kepercayaan 95%)	Keterangan
1	0,417	0,333	Valid
2	0,517	0,333	Valid
3	0,409	0,333	Valid
4	0,349	0,333	Valid
5	0,435	0,333	Valid

Sumber : pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} korelasi *produk moment* semua item pernyataan dari variabel X (Tunjangan Kinerja) lebih besar dari pada nilai r_{tabel} sebesar 0,60 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian 5 item

pernyataan variabel X (Tunjangan Kinerja) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Untuk lebih jelasnya, hasil perhitungan validitas kuesioner variabel X (Tunjangan Kinerja) menggunakan program SPSS ver 23.0 dapat dilihat pada lampiran skripsi ini.

Tabel Uji Validitas Variabel Y

No Item	r_{hitung}	r_{tabel} (Tingkat Kepercayaan 95%)	Keterangan
1	0,605	0,333	Valid
2	0,615	0,333	Valid
3	0,665	0,333	Valid
4	0,727	0,333	Valid
5	0,642	0,333	Valid

Sumber : pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} korelasi *product moment* semua item pernyataan dari variabel Disiplin Pegawai (Y) lebih besar dari pada nilai r_{tabel} sebesar 0,60 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, 5 item pernyataan variabel Y dinyatakan *valid* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Untuk lebih jelasnya, hasil perhitungan validitas kuesioner variabel Disiplin Pegawai (Y)

menggunakan SPSS Ver 22.0 dapat dilihat pada lampiran skripsi ini.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Arikunto (2006:178) merupakan instrumen yang dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach's alpha*, dimana unsur yang dianggap reliabel harus lebih besar dari r_{tabel}

yaitu sebesar 0,60. Hasil pengujian reliabilitas pada kedua variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,762	6

Sumber : pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} *cronbach's alpha* dari semua item pernyataan variabel Tunjangan Kinerja (X) lebih besar dari pada nilai r_{tabel} sebesar 0,60 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, 5 item pernyataan variabel X dinyatakan *reliabel* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Untuk lebih jelasnya, hasil perhitungan reliabilitas kuesioner variabel Tunjangan Kinerja (X) menggunakan SPSS Ver 22.0 dapat dilihat pada lampiran skripsi ini.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,740	6

Sumber : pengolahan data primer,2023

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} *cronbach's alpha* semua item pernyataan dari variabel Disiplin Pegawai (Y) lebih besar dari pada nilai r_{tabel} sebesar 0,60 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, 5 item pernyataan variabel Y dinyatakan *reliabel* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Untuk lebih jelasnya, hasil perhitungan reliabilitas kuesioner variabel Disiplin Pegawai (Y) menggunakan SPSS Ver 22.0 dapat dilihat pada lampiran skripsi ini.

Analisis Pengaruh Tunjangan Kinerja (Tukin)

Pada tahap ini peneliti akan melakukan analisis bagaimana tunjangan kinerja (tukin) yang ada pada objek penelitian. Analisis dilakukan melalui *analysis statistic frequency* dimana peneliti melihat apa tanggapan responden terhadap indikator pernyataan yang ada pada kuesioner penelitian. Peneliti melihat bagaimana tanggapan mereka dengan pengaruh tunjangan kinerja dan untuk hasilnya dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini.

Tabel Kualitas Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	3,0	3,0	3,0
2,00	1	3,0	3,0	6,1
3,00	5	15,2	15,2	21,2
4,00	14	42,4	42,4	63,6
5,00	12	36,4	36,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Sumber : pengolahan data primer,2023

Berdasarkan data diatas responden yang menunjukkan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (3,0%), tidak setuju sebanyak 1 orang (3,0%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (15,2%), setuju sebanyak 14 orang (42,4%) dan sangat setuju

sebanyak 12 orang (36,4%). Artinya kualitas kerja mereka memang dapat dikatakan baik karna dapat dilihat dari tabel diatas yaitu sebesar 42,4% menjawab setuju.

Tabel Ketepatan Waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	3,0	3,0	3,0
3,00	17	51,5	51,5	54,5
4,00	11	33,3	33,3	87,9
5,00	4	12,1	12,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Sumber : pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan data diatas, bisa dilihat bahwa responden yang menunjukkan sangat tidak setuju ada 1 orang (3,0%),ragu-ragu ada 17 orang (51,5%), setuju ada 11 orang (33,3%) dan sangat setuju ada 4 orang (12,1%). Jadi tentang ketepatan

waktu dalam bekerja artinya ditetapkan pada kategori ragu-ragu, hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden hanya 51,5% yang ragu-ragu jika untuk mendapatkan tukin mereka harus bekerja secara tepat waktu.

Tabel Inisiatif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	6,1	6,1
	3,00	5	15,2	21,2
	4,00	20	60,6	81,8
	5,00	6	18,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Sumber : pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan responden yang menjawab tidak setuju ada 2 orang (6,1%), ragu-ragu ada 5 orang (15,2%), setuju ada 20 orang (60,6%) dan sangat setuju ada 6 orang (18,2%) tentang inisiatif yang dibutuhkan untuk

menerima manfaat tukin.. Artinya ini dikategorikan sangat baik karena sebagian besar responden (60,6%) setuju bahwa memang memerlukan inisiatif dalam bekerja tidak hanya menunggu dari atasan saja.

Tabel Komunikasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2,4	2,4
	2	2	3,6	6,0
	3	4	10,7	16,7
	4	7	32,1	67,9
	5	18	51,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Sumber : pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang sangat tidak setuju ada 2 orang (2,4%), tidak setuju ada 3 orang (3,6%), ragu-ragu ada 4 orang (10,7%), setuju ada 7 orang (32,1%)

dan sangat setuju ada 18 orang (51,2%) tentang komunikasi yang baik antar sesama. Artinya sebagian besar responden sangat setuju dibuktikan dengan 51,2% jawaban mereka.

Tabel Kemampuan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	6,0	6,0
	3	7	15,5	21,4
	4	13	51,2	72,6
	5	8	27,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Sumber : pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang tidak setuju ada 5 orang (6,0%), ragu-ragu ada 7 orang (15,5%), setuju ada 13 orang (51,2%) dan sangat setuju ada 8 orang (27,4%). Artinya sebagian besar responden setuju bahwa memang memiliki kemampuan dalam segala bidang pun diperlukan agar bisa mendapatkan manfaat dari tukin itu sendiri.

Analisis Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Pegawai

Pada tahapan ini peneliti akan meneliti tentang adakah pengaruh antara Tunjangan Kinerja (Tukin) terhadap Disiplin Pegawai. Analisis dilakukan melalui beberapa

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik (uji persyaratan) dalam analisis regresi. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sampel penelitian itu merupakan jenis distribusi normal atau tidak. Syarat pengujian normalitas ini apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal sedangkan jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka nilai residual berdistribusi tidak normal. Dalam penelitian kali ini peneliti menggunakan uji normalitas menggunakan tiga cara yaitu dengan tabel kolmogorov smirnov, grafik P-Plot dan grafik histogram.

a. Tabel Kolmogorov Smirnov

Dasar pengambilan keputusannya apabila tingkat signifikasinya lebih dari 0,05 maka nilai

residualnya berdistribusi normal. Hasilnya bisadilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,04521092
Most Extreme Differences	Absolute	,184
	Positive	,094
	Negative	-,184
Test Statistic		,184
Asymp. Sig. (2-tailed)		,026 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas kolmogorov smirnov diatas, diketahui nilai signifikansinya $0,026 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai resiudalnya berdistribusi normal.

b. Grafik P-Plot

Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusidengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Untuk hasilnya bisa dilihat pada grafik berikut ini.

Berdasarkan output diatas bisa dilihat bahwa pada grafik p-plot terlihat titik-titik selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residua berdistribusi normal.

c. Grafik Histogram

Distribusi normal juga ditunjukkan dengan hasil histogram yang menunjukkan pola yang tidak miring kekiri dan miring kekanan dan hampir keseluruhan batang variabel berada dalam histogram.

Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya. sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya.

Berdasarkan tampilan output diatas kita dapat melihat grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang mengarah kekanan mengikuti arah garis diagonalnya yang artinya adalah data berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi dilakukan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini untuk menguji Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Disiplin Pegawai. Proses pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS Vers 22.0. adapun hasil regresi linier sederhana tersebut disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,933	1,201		4,107	,000
	TOTAL_TUNJANGAN KINERJA	,702	,076	,857	9,244	,000

a. Dependent Variable: TOTAL_TUNJANGAN KINERJA

Sumber : pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan output diatas, berdasarkan tabel coefficients, pada kolom B pada constant (a) adalah 4,933 sedangkan nilai Tunjangan Kinerja (X) adalah 0,702 sehingga persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bX \text{ atau } Y = 4,933 + 0,702X$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertambah positif dan penurunan bila b bertanda

negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diartikan:

1. Konstanta sebesar 4,933 menyatakan bahwa jika tidak ada Tukin maka Disiplin Pegawai 4,933.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,702 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Tukin, maka nilai Disiplin Pegawai bertambah sebesar 0,702.

Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857 ^a	,734	,725	1,271

a. Predictors: (Constant), TUKIN

Sumber : pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel output SPSS *model summary* diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,734 sama dengan 73,4%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel tunjangan kinerja (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel disiplin pegawai (Y) sebesar 73,4%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

3. Hasil Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (Rsquare) digunakan untuk mencari seberapa besar pengaruh variabel x terhadap variabel y. Dan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel x terhadap variabel y, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

4. Hasil Uji t

Uji hipotesis t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh diklat terhadap kompetensi tenaga kerja. Dasar pengaambilan keputusannya apabila t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} dengan tingkat signifikansi ($\alpha=0,05$). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	4,933	1,201		4,107
	TUKIN	,702	,076	,857	9,244

a. Dependent Variable: DISIPLIN PEGAWAI

Sumber : pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan output diatas dapat diketahui nilai t_{hitung} 9,244 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti **ada pengaruh yang signifikan Tukin terhadap Disiplin pegawai.**

Pembahasan

Pengaruh Tunjangan Kinerja (Tukin)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui tentang pengaruh tunjangan kinerja (tukin) di Kantor Kecamatan Ilir Timur Tiga dilihat dari beberapa unsur seperti kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, komunikasi dan kemampuan. Kualitas kerja merupakan suatu standar persyaratan minimum yang harus dipenuhi agar seorang pegawai bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik, berdasarkan tanggapan responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menganggap kualitas kerja yang mereka miliki sudah baik sesuai dengan standar.

Unsur lain yaitu ketepatan waktu, yaitu tersedianya informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan sebelum informasi tersebut kehilangan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah keputusan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa responden banyak yang menjawab ragu-ragu yang artinya mereka tidak yakin bahwa untuk mendapatkan tukin, mereka harus bekerja tepat waktu dan tidak fleksibel karna menurutnya ada beberapa unsur lain yang sangat penting dibanding ketepatan waktu.

Selanjutnya pada unsur inisiatif, komunikasi dan kemampuan rata rata responden merasa sangat setuju bahwa ketiga unsur tersebut merupakan unsur penting dan harus dimiliki oleh seorang pegawai. Dimana dalam unsur inisiatif, pegawai melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberitahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan. Pegawai yang memiliki inisiatif tinggi

cenderung lebih kreatif, proaktif dan mampu menghadapi tantangan dengan lebih baik. Lalu pada unsur penting lain yaitu komunikasi tujuannya ialah membangun kepercayaan. Kepercayaan bisa timbul melalui komunikasi, sebab jika bisa mendengarkan lawan bicara atau memberikan nasihat ketika diminta, maka lawan bicara bisa menaruh kepercayaan kepada anda. Dan yang terakhir ialah unsur kemampuan, merupakan daya tampung seorang individu melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan yang baik akan membantu seseorang memelihara perkembangan pribadi mereka.

Tunjangan yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap disiplin pegawai tersebut. Dimana tunjangan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaan dan tunjangan juga dapat memberikan semangat kerja yang tinggi. Semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Panggabean, 2004:132).

Tujuan mengaitkan tunjangan atau upah dengan kinerja menurut Wirawan (2009:27) antara lain sebagai berikut :

- Untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dengan merekrut dan mempertahankan retensi karyawan dengan kompetensi tinggi
- Merupakan bagian strategi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efisien dengan skema yang disusun berdasarkan tujuan kinerja, seperti tingkat efektivitas organisasi.
- Menciptakan sistem manajemen SDM dengan sistem imbalan instrinsik dan ekstrinsik yang meningkatkan motivasi kerja pegawai.
- Kompensasi juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang mengontrol, mengembangkan dan mempertahankan kinerja tinggi karyawan

Dari pendapat ahli tersebut, jelas terlihat bahwa untuk mendapatkan tukin para pegawai khususnya dalam sektor pemerintahan haruslah melakukan apa yang sudah ditetapkan oleh pemerintah itu sendiri. Dan masalah ketepatan waktu itu memang diharuskan. Dan jika para pegawai tidak setuju dengan itu, maka pegawai tersebut haruslah diberikan evaluasi bahwa memang untuk mendapatkan tukin mereka harus bekerja secara tepat waktu.

Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Disiplin Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, tukin berpengaruh terhadap disiplin pegawai.

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik (uji persyaratan) dalam analisis regresi. Dalam penelitian kali ini peneliti menggunakan uji normalitas menggunakan tiga cara yaitu dengan tabel kolmogorov smirnov, grafik P-Plot dan grafik histogram.

a. Tabel Kolmogorov Smirnov

Berdasarkan hasil uji normalitas kolmogorov smirnov diatas, diketahui nilai signifikansinya $0,026 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residualnya berdistribusi normal.

b. Grafik P-Plot

pada grafik p-plot terlihat titik-titik selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

c. Grafik Histogram

Grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang melenceng kekanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan kolom tabel coefficients, pada kolom B pada constant (a) adalah 4,933 sedangkan nilai Tukin (X) adalah 0,4702 sehingga persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bX \text{ atau}$$

$$Y = 4,933 + 0,702X$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan penambahan bila b bertambah positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diartikan:

- Konstanta sebesar 4,933 menyatakan bahwa jika tidak ada Tukin maka Disiplin Pegawai 4,933.
- Koefisien regresi X sebesar 0,702 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Tukin, maka nilai Disiplin Pegawai bertambah sebesar 0,702.

3. Hasil Koefisien Determinasi

Model summary uji regresi linier sederhana diatas dapat menjelaskan nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,734 sama dengan 73,4%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel tunjangan kinerja (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel disiplin

pegawai (Y) sebesar 73,4%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

4. Hasil Uji T

Dapat diketahui nilai t_{hitung} 9,244 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti **ada pengaruh yang signifikan Tukin terhadap Disiplin pegawai.**

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa pelaksanaan pemberian Tunjangan Kinerja (Tukin) yang ada pada objek penelitian sudah baik dan berdasarkan output pengolahan spss diperoleh bahwa ada pengaruh yang signifikan antara tunjangan kinerja (tukin) terhadap disiplin pegawai yang dibuktikan berdasarkan hasil uji regresi

dimana diperoleh hasil pengaruh tunjangan kinerja terhadap disiplin pegawai adalah sebesar 0,702 atau sebesar 70,2%

2. Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan maka saran yang dapat peneliti sampaikan ialah hendaknya para pegawai dapat meningkatkan ilmu dan pengetahuannya bahwa memang mengenai ketepatan waktu merupakan hal yang penting bagi perusahaan maupun instansi pemerintah itu sendiri jadi diharapkan para pegawai dapat melaksanakannya dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang ada. Sehingga semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan maksimal. Lalu diharapkan agar para pegawai melanjutkan apa yang sudah berjalan dengan baik dan meninggalkan atau memperbaiki semua hal yang masih dirasa kurang baik.

