Dikombis : jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis
Pascasarjana Saburai
p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

DISIPLIN DAN TUNJANGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

DISCIPLINE AND EMPLOYMENT BENEFITS ON EMPLOYEE PERFORMANCE

***Amrullah Rasyid[1], Hazairin Habe[2], Junaidi[3]**
Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
Correspondence*:
e-mail : amrullahrsyd565@gmail.com

Abstrak

Kesuksesan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya dalam mengukur kinerja karyawannya dan menggunakan informasi hasil pengukuran tersebut sebagai dasar untuk melakukan perbaikan-perbaikan kinerja agar sesuai dengan standar yang ditetapkan dan tuntutan perubahan jaman. Kondisi yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan, antara lain Disiplin rendah, hal ini terlihat dari kehadiran pegawai tidak tepat waktu dan tingkat absensi pegawai yang tinggi dan berfluktuasi mengakibatkan masih adanya pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya. Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian ini menggunakan 26 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu : 2 (dua) Variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat (Y) dimana Disiplin (X1) dan Tunjangan Kinerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat Disiplin (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 19,02% yang berarti Disiplin (X1) memberikan pengaruh sebesar 19,02% terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh Tunjangan Kinerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 51,09% yang berarti bahwa Tunjangan Kinerja memberikan pengaruh sebesar 51,09% terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh antara Disiplin (X1), Tunjangan Kinerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 62,03 % yang berarti bahwa Disiplin dan Tunjangan Kinerja memberikan pengaruh sebesar 62,03 % terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci: Disiplin, Tunjanga Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

The success of an organization depends on its ability to measure the performance of its employees and use the information from the measurement results as a basis for making performance improvements to comply with the standards set and the demands of changing times. The existing conditions at the Population and Civil Registration Office of Way Kanan Regency, among others, are low discipline, this can be seen from the presence of employees who are not on time and the high and fluctuating level of employee absenteeism results in work that is not completed on time. This research is quantitative where the explanation is objective by explaining the existing approaches. This study used 26 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and (X2) and 1 (one) dependent variable (Y) where Discipline (X1) and Performance Allowance (X2) as independent variables and Employee Performance (Y) as dependent variable. From the results of data processing, it has been found that the answer to the hypothesis is as follows; Discipline (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y), with an influence level (R-square) of 19.02%, which means that Discipline (X1) has an influence of 19.02% on Employee Performance. There is an influence of Performance Allowance (X2) on Employee Performance (Y), with an influence level of 51.09% which means that Performance Allowance has an effect of 51.09% on Employee Performance. There is an influence between Discipline (X1), Performance Allowance (X2) and Employee Performance (Y), with an influence level of 62.03% which means that Discipline and Performance Allowance have an influence of 62.03% on Employee Performance.

Keywords : *Discipline, Work Allowance, Employee Performance*

p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

PENDAHULUAN

Jika sistem tunjangan kinerja diterapkan secara adil dan kompetitif oleh instansi pemerintah maka Pegawai Negeri Sipil (ASN) akan mempertahankan posisi yang sidudukinya dalam instansi pemerintah tenpat pegawai tersebut bekerja atau dengan kata lain pegawai ingin tetap bekerja pada instansi pemerintah tersebut. Konsekuensinya, pegawai akan berlomba - lomba menunjukkan kinerjanya yang terbaik, karena instansi pemerintah hanya akan mempekerjakan pegawai yang kinerjanya bagus untuk kemajuan organisasi yang telah ditetapkan kedepannya.

Penilaian eksekusi pekerja sebagai penghibur dalam Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dengan membuat perkiraan eksekusi yang sesuai dengan tujuan Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Norma-norma pelaksanaan ujian suatu perkumpulan harus diproyeksikan ke dalam prinsip-prinsip pameran perwakilan sesuai unit kerjanya. Penilaian pelaksanaan harus diselesaikan terus-menerus sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan benar-benar dan mahir sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pegawai Negeri Sipil (ASN) yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh Organisasi Perangkat Dareah (OPD). Untuk dapat memiliki kinerja yang baik sesuai dengan tupoksi nya, seorang Pegawai Negeri Sipil (ASN). Dalam menyelesaikan pekerjaannya, Pegawai Negeri Sipil (ASN) harus memiliki kemampuan dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian yang diberikan kepadanya.

Presentasi seorang pegawai harus terlihat lebih dari satu, pertama adalah konsekuensi tugas individu, survei konsekuensi tugas pergawai dapat dilakukan pada organisasi yang telah menetapkan prinsip-prinsip pelaksanaan sesuai jenis pekerjaan yang diberikan kepada nya, yang harus dievaluasi dalam jangka waktu tertentu, misalnya laporan harian, laporan, mingguan, laporan semester dan laporan tahunan. Kedua adalah perilaku, unsur bisnis harus terdiri dari banyak pekerja, bawahan dan atasan, yang memiliki perilaku mereka sendiri seperti cekatan atau responsif, hadir tepat waktu dan konstan. Dimana setiap individu terlibat dan menanamkan untuk mencapai tujuan yang inggin dicapai.

Faktor Kinerja Pegawai Negeri Sipil (ASN) masih menjadi penghambat pada Disdukcapil Kab. Way Kanan. dalam menyelesaikan program kerja yang telah ditetapkan oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Meskipun rencana kerja telah disusun dengan baik, tidak semua Pegawai Negeri Sipil (ASN) dapat menunjukkan tingkat pelaksanaan yang layak dalam kewajibannya. Masih ada Pegawai Negeri Sipil (ASN) yang belum memiliki pilihan untuk memberikan eksekusi yang ideal di tempat kerja. Pelaksanaan program kerja belum tercapai 100 persen.

Aspek manajemen kerja yang dinilai berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas adalah disiplin. Disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen untuk dilaksanakan dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat dicapainya program – program kerja yang lebih baik.

Kinerja yang baik sangat erat kaitannya dengan tingkat dorongan kerja pegawai dalam menjalankan

p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

tugas. oleh sebab itu Tunjangan Kinerja yang baik akan mendorong pegawai bekerja dengan lebih baik, misalnya dengan adanya hadiah bagi pegawai yang berprestasi atau bonus bagi pegawai yang bekerja dengan baik ditempat pegawai tersebut bekarja. Disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen yang mutlak dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kinerja yang baik pada pegawai dalam bekerja. oleh karena itu pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai Disdukcapil Kab. Way Kanan perlu ditunjang adanya Tunjangan Kinerja yang mendukung proses kerja yang ada.

Fakta yang terjadi selama ini, disiplin kerja pada Disdukcapil Kab. Way Kanan diurutkan sebagai rendah. Sangat mungkin terlihat bahwa kehadiran pergawai tidak tepat waktu dan tingkat absensi pegawai yang tinggi dan berfluktuasi mengakibatkan masih adanya pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya, seperti tergambar pada Tabel 1, dibawah ini :

Tabel 1. Data Kehadiran pegawai Tahun 2021.

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Target (%)	Realisasi (%)
1	Januari	26	100	80,11
2	Februari	26	100	97,96
3	Maret	26	100	89,23
4	April	26	100	82,65
5	Mei	26	100	84,44
6	Juni	26	100	82,65
7	Juli	26	100	80.52
8	Agustus	26	100	96,89
9	September	26	100	96,89
10	Oktober	26	100	87,72
11	Nopember	26	100	83,10
12	Desember	26	100	86,12
	Rata-rata			87,36

Sumber : Disdukcapil Kab. Way Kanan Tahun 2021

Sedangkan untuk Tunjangan Kinerja diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka kinerja pegawai akan menurun pada Disdukcapil Kab. Way Kanan belum sepenuhnya baik, rendahnya kinerja pegawai dalam penyelesaian pekerjaan selalu diingatkan pimpinan. Isu-isu yang muncul dalam siklus kerja di atas pada akhirnya mempengaruhi tingkat pencapaian kinerja pegawai di suatu organisasi tempat pegawai tersebut bekerja. Khusus nya pada Disdukcapil Kab. Way Kanan dalam menjalankan tupoksinya.

Berkaitan dengan permasalah Pegawai dapat terlihat dari program kerja yang belum tercapai 100%, seperti pada Tabel 2. berikut:

Tabel 2. Realisasi Program Kerja

No.	Program	Target (%)	Realisasi (%)
1	Pelaksanaan Perjanjian Kerja Sama (PKS) Pemanfaatan Data Kependudukan Bagi Organisasi Perangkat Daerah (OPD).	100	85
2	Pembuatan KTP_el Bagi Pemula SMA/SMK/MA.	100	90
3	Pelayanan Ke Kampung-Kampung Pembuatan Dokumen Kependudukan.	100	80
4	Pelayanan Dokumen Kependudukan pembuatan Akte Kelahiran dan Kartu Identitas Anak (KIA) bagi Siswa-siswi TK/SD, SMP/MTs.	100	95

Sumber : Disdukcapil Kab. Way Kanan Tahun 2021

Eksekusi dalam organisasi pemerintah merupakan cara pandang yang signifikan untuk memutuskan tercapai atau tidaknya tujuan hirarkis yang telah ditetapkan kedepan nya, dimana eksekusi merupakan perpaduan antara kapasitas, ikhtiar dan potensi pintu terbuka yang dievaluasi dari konsekuensi pekerjaannya, yang dicapai dengan seseorang dalam menyelesaikan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya.

KAJIAN TEORI

Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan tindakan atau perilaku seseorang terhadap tanggung jawab kegiatan kerjanya, untuk memperjelas mengenai pengertian disiplin kerja, berikut diuraikan beberapa batasan para ahli tentang disiplin kerja, diantaranya :

1. Menurut Wahjono (2015:184) mengatakan bahwa : “Disiplin merupakan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya

p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggungjawabnya".

2. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".
3. Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa "Dicipline is management action to enforce organization standars". Dapat diartikan "disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86)."
4. Ansory dan Indrasari (2018:36) "disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab". Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

Sementara itu Sinungan Muchdarsyah mendefinisikan disiplin secara berbeda – beda. Dari sejumlah pendapat disiplin dapat disarikan ke dalam beberapa pengertian sebagai berikut :

1. Kata disiplin dilihat dari segi (terminologis) berasal dari kata latin"discipline" yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata discipulus yaitu seorang yang belajar). Jadi secara etimologis terdapat hubungan pengertian antara discipline dengan disciple (Inggris yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran).
2. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak, atau ketertiban dan efisiensi.
3. Kepatuhan atau ketaatan (Obedience) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
4. Penghukuman (punishment) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (controlbehaviour).

Disiplin yang datang dari individu sendiri adalah disiplin yang berdasarkan atas kesadaran individu sendiri dan bersifat spontan Disiplin ini merupakan disiplin yang sangat diharapkan oleh suatu organisasi karena disiplin ini tidak memerlukan perintah atau teguran langsung. Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin berdasarkan perintah yakni dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman. Dengan demikian orang yang melaksanakan disiplin ini karena takut terkena sanksi atau hukuman, sehingga disiplin dianggap sebagai alat untuk menuntut pelaksanaan tanggung jawab. Bertitik tolak dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa inti dari pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi atau pengembangan disiplin yang datang dari individu serta melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang indisipliner akan dikenai hukuman atau

p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.

Pengertian Tunjangan Kerja

Tunjangan Kinerja adalah salah satu upaya organisasi untuk mempertahankan pegawainya, dengan harapan pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja serta komitmennya terhadap organisasi. Menurut Bangun (2012:295), tunjangan adalah bagian dari kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai. Kompensasi merupakan perangsang yang ditawarkan kepada pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan (Handoko, 2011:176).

Menurut Kadarisman (2016:230), tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan organisasi kepada pegawainya. Biasanya pembayaran tunjangan disatukan dalam daftar pembayaran gaji pegawai setiap bulannya. Menurut Peraturan Bupati Way Kanan Nomor 7 Tahun 2021, tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pada capaian kinerja pegawai yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja adalah pembayaran di luar gaji/upah yang diberikan ke pada pegawai secara rutin sebagai balas jasa atas kontribusi pegawai dalam suatu organisasi. Dengan adanya tunjangan kinerja, pegawai negeri dituntut untuk memenuhi target yang telah ditetapkan sehingga dapat mengoptimalkan kinerjanya.

Pengertian Kinerja

1. Arifin et al (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya memuat unsur-unsur yang terkait dengan masalah motivasi, kedisiplinan, loyalitas dan tanggung jawab serta rasa kesungguhan dalam bekerja, termasuk di dalamnya tingkat produktivitas dan prestasi yang dapat diwujudkan dalam kerja. Segenap perangkat suatu lembaga apapun bentuknya perlu secara jelas mengetahui tingkat kerja yang telah dicapai, selain itu kinerja tersebut perlu diinformasikan kepada pihak tertentu, guna mengetahui tingkat pencapaian hasil kerja lembaga yang dikaitkan dengan visi maupun misi yang diemban lembaga itu sendiri.
2. Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”
3. Kegiatan atau proses kerja yang sesuai dengan kemampuan untuk memperoleh keberhasialan yang diinginkan merupakan pengertian kinerja pegawai (Saripuddin dan Handayani, 2017). Rachmawati (2017) berpendapat kinerja ialah perilaku nyata yang ditunjukkan pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi.
4. Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja seorang pegawai yang dapat dibuktikan dari hasil kerja sehari-hari yang dapat memberikan nilai lebih bagi kemajuan unit kerja atau organisasinya.

5. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan "Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut".
6. Menurut Edison (2016:176) "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu".
7. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama".

METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilaksanakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta–fakta dan sifat–sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field reseach), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan.

Data dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan yang berjumlah 26 (dua puluh enam) orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik populasi studi sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah metode kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, uji t, uji F dengan menggunakan alat bantu software SPSS versi 26.

Dalam penelitian ini, objek penelitian adalah permasalahan Disiplin, Tunjangan kinerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan. Berdasarkan data yang ada, jumlah pegawai adalah 28 (dua puluh delapan) orang. Untuk mendukung penelitian ini, penulis merujuk pendapat Arikunto (2012, 107), yang menyatakan apabila dalam suatu penelitian terdapat subjek kurang dari 100, maka populasi akan diambil seluruhnya sebagai sampel. Berdasarkan teori di atas, maka penulis menentukan sampel berjumlah 26 (dua puluh enam) orang, yaitu dari keseluruhan jumlah populasi dikurangi 2 (dua) orang, yakni Kepala Dinas dan Penulis.

p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil yang menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteritik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin mempelajari sifat-sifatnya (Sudjana, 2010: 6). Sedangkan menurut Menurut Sugiyono (2018: 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 28 (dua puluh delapan) orang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan mengacu pendapat dari Suharsimi Arikunto (2016: 183) menyatakan apabila populasi ≤ 100 maka diambil semuanya sebagai sampel, akan tetapi apabila populasi ≥ 100 maka dapat diambil 10,15 % atau lebih, maka dalam penelitian ini sampelnya adalah 26 (dua puluh enam) orang, karena kepala dinas dan peneliti tidak termasuk.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan data yang akurat dan lebih spesifik, adapun teknik yang digunakan adalah Penelitian Lapangan (Field Research). Untuk melihat kegiatan yang sebenarnya dari masalah yang ada, maka diperlukan penelitian lapangan untuk memperoleh data primer secara langsung dari perusahaan atau lembaga. Adapun langkah-langkah dalam pengelompokan data primer menurut Sugiyono (2012:194-203) adalah: (a) interview/wawancara, (b) angket/quesioner, dan (c) obeservasi. Adapun penjelasan mengenai pengelompokan data primer, adalah sebagai berikut:

a. Observasi.
   Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar
b. Angket (Quisioner).
   Dalam hal ini peneliti memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis ini merupakan hasil perhitungan Regresi Linier Berganda dan Pengujian Hipotesis dengan melalui Uji (T) dan melalui Uji (F) sebagai berikut:

Untuk uji-t adalah uji sampai batas tertentu dengan menentukan dampak dari setiap faktor bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila sig<α (0,05) maka Ho Ditolak.
- Bila sig>α (0,05) maka Ho Diterima.

Tabel 12. Koefisien Regresi Disiplin dan Kinerja Pegawai.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized. Coefficients.		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	Constant	24.651	6.299		3.913	.001
	DISIPLIN	.356	.149	.439	2.391	.025
A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data diolah Tahun 2022.

a. Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

Ho : Disiplin Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai
Ha : Disiplin Berpengaruh Signifikan

Terlihat bahwa t hitung sebesar 1,639 sedangkan t tabel dengan df=24 (26-2) adalah 2,0639. Jadi t hitung (2,391) > t tabel (2,0639), dengan demikian Ho Diterima. Dapat dikatakan Disiplin Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi Disiplin dan Kinerja Pegawai.

Model Summary.				
Model.	R	R Square.	Adjusted R Square.	Std. Error of the Estimate.
1	.439[a]	.192	.159	3.577
a. Predictors: (Constant), Disiplin				

Sumber: Data diolah Tahun 2022.

Dapat dilhat diatas diketahui bahwa R Square sebesar 192 artinya sebesar 19,02% Variasi perubahan Variabel terikat Kinerja Pegawai mampu dijelaskan oleh Variabel bebas Disiplin. Sedangkan sisanya 80,98% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 14. Koefisien Regresi Tunjangan Kinerja dan Kinerja Pegawai

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
1.	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.374	4.989		2.881	.008
	TOTALX2	.680	.134	.720	5.089	.000
A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data diolah tahun 2022.

- Ho: Tunjangan Kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- Ha : Tunjangan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Terlihat bahwa t hitung sebesar 5.089.
Sedangkan t tabel dengan df=(26-2 = 24) adalah 2,0639. Jadi t hitung 5.089> t tabel 2,0639, dengan demikian didapat Kesimpulan bahwa Tunjangan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 15. Koefisien Determinasi Tunjangan Kinerja dan Kinerja Pegawai

Model Summary.				
Model.	R.	R Square.	Adjusted R Square.	Std. Error of the Estimate.
1.	.720[a]	.519	.499	2.760
A. Predictors: Constant, Tunjangan Kinerja				

Dapat dilihat diatas diketahui bahwa R Square sebesar 720 artinya sebesar 51,09% Variasi perubahan Variabel terikat (Kinerja Pegawai) mampu dijelaskan oleh Variabel bebas (Tunjangan Kinerja) sedangkan sisanya 48,91% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Dalam Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara Variabel Independent secara bersama-sama terhadap Variabel Dependent. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji Hipotesis.

- Ho: Disiplin dan Tunjangan Kinerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai .
- Ha: Disiplin dan Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 16. Analisis Regresi Berganda.

ANOVA[b.]						
Model.		Sum of Squares.	df.	Mean Square.	F.	Sig.
1.	Regression.	236.918	2	118.459	19.021	.000[b]
	Residual.	143.236	24	6.228		
	Total.	380.145	25			
a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja, Disiplin						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data diolah Tahun 2022.

Dapat dilihat hasil diatas terlihat bahwa F hitung 19.021 sedangkan F tabel dengan df_1= (k-1) = (3-1 = 2) dan df_2 = (n-k) = 26-2 = 24) F tabel adalah sebesar 3,40 dimana F hitung 19.021 > F tabel 3,40 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga

p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Disiplin dan Tunjangan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam Uji Regresi Linier Berganda menggunakan model summary yang menyatakan Uji Asumsi ini memiliki pengaruh signifikan dan hasilnya diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 439. Koefisien determinan R^2 (R Square) sebesar 192. Menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Disiplin dan Tunjangan Kinerja sebesar 51.09% sedang sisanya 48,91% diperngaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan Pendapat Sugiyono, (2013:250), bahwa: Bila r = 0 atau mendekati 0, dapat dikatakan korelasi antara kedua Variabel sangat lemah, sehingga tidak terdapat hubungan antara Variabel Disiplin terhadap Kinerja Pegawai sebaliknya bila r = + 1 atau mendekati 1, maka korelasi antar kedua Variabel dikatakan positif.

a. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja.

Dari hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Disiplin terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini terlihat bahwa t hitung sebesar 1,639 sedangkan t tabel dengan df=24 (26-2) adalah 2,0639. Jadi t hitung (2,391) > t tabel (2,0639), berarti Ha diterima. Pendapat Sugiono, (2013) bahwa apabila t hitung > t tabel maka Ho ditolak sehingga ada pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eko Zulfia (2019) yang menyimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pendapat Malayu SP. Hasibuan (2019:86) mengemukakan pendapat tentang Disiplin sebagai berikut: Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang sudah ditetapkan. Dengan Pegawai Negeri Sipil (ASN) mematuhi peraturan yang ada di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dapat diyakini hal tersebut akan mendukung kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

b. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari t hitung sebesar 5,089 sedangkan t tabel dengan df=(26-2=24) adalah 2,0639. Jadi t hitung (5,089) > t tabel (2,0639), hasil ini berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian artinya Tunjangan Kinerja berpengaruh siknifikan terhadap Kinerja Pegawai. Menurut Bangun (2012:295), Tunjangan Kinerja adalah salah satu upaya organisasi untuk mempertahankan pegawainya, dengan harapan pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja serta komitmennya terhadap organisasi. Menurut Handoko (2011:176). Tunjangan adalah bagian dari kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai. Kompensasi merupakan perangsang yang ditawarkan kepada pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Dengan adanya Tunjangan Kinerja, pegawai negeri dituntut untuk memenuhi target yang telah ditetapkan sehingga dapat mengoptimalkan kinerjanya.

c. Pengaruh Disiplin dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa ada

p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

pengaruh yang signifikan dari Disiplin dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti dengan Tabel 16. diperoleh F hitung adalah 19,021 < F tabel 3,40 atau sig 0,005<0,05 hasil ini berarti Ha Diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Disiplin dan Tunjangan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain model Disiplin, Tunjangan Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) Kinerja Pegawai dapat dikatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksankan tugasnya sesuai tugas dan fungsinya (Tupoksi) dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Disiplin dan Tunjangan Kinerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Melalui Disiplin akan menuntun pegawai untuk mentaati peraturan yang berlaku didukung dengan Tunjangan Kinerja dapat memberikan dorongan untuk lebih semangat dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya. Persamaan regresi antara Disiplin dan Tunjangan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Disdukcapil Kab. Way Kanan yaitu sebesar Kinerja Pegawai = 5,121 + 266 + 628, Koefisien Regresi Disiplin = 266 lebih kecil dari pada Koefisien Regresi Tunjangan Kinerja = 628, dapat dikatakan Tunjangan Kinerja lebih berpengaruh dari pada Disiplin dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka disampaikan kesimpulan dan implikasi penelitian ini, adalah:

1. Dapat dikatakan hasil analisis kuantitatif berhasil mendukung Hipotesis pertama yaitu Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Disdukcapil Kab. Way Kanan, hal ini terbukti dengan kontribusi pengaruh sebesar 19,02 % dan sisanya sebesar 80,98% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Dapat dikatakan bahwa Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Disdukcapil Kab. Way Kanan, hal ini terbukti dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,09%. sisanya sebesar 48,91% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan antara Disiplin dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai di Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan dibuktikan dari besarnya koefisien determinasi Disiplin dan Tunjanga Kinerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai adalah 62,03 %, sisanya sebesar 37,97 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dapat dikatakan hasil penelitian diatas, implikasi dirumuskan sebagai berikut:

1. Disiplin, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan Disiplin yaitu item pernyataan mengenai “Pegawai patuh mengikuti perintah pimpinan dalam hal penyimpanan data” karena skor yang diperoleh terrendah Untuk meningkatkan maka pimpinan harus tegas dalam menegakkan kedisiplinan dan berlaku untuk pejabat dan staf karena dengan dengan memberlakukan aturan secara adil dan memberikan sanksi yang sama untuk semua pegawai akan memberikan rasa keadilan bagi pegawai sehingga mereka akan mengikuti aturan sehingga hal ini

p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

akan mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai Pada Disdukcapil Kab. Way Kanan.

2. Tunjangan Kinerja, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan Tunjangan Kinerja yaitu item pernyataan mengenai "Saya merasa pemerintah belum memberikan tunjangan kerja yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga." karena skor yang diperoleh rendah Untuk Tunjangan kerja merupakan sarana untuk menggerkan pegawai agar berkerja lebih giat lagi untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dengan Tunjangan Kinerja mendapatkan barang atau uang diluar gaji dengan pertimbangan atas hasil kerja yang dilakukan dengan melihat perestasi kerja itu sendiri. Dengan demikan pegawai akan mempercepat penyelesaian tugas-tugas dan menunjukkan bahwa ada hubungan kekeluargaan yang baik diantara Pegawai Pada Disdukcapil Kab. Way Kanan.
3. Kinerja Pegawai, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan Kinerja Pegawai yaitu Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik tampa diawasi pimpinan" karena indikator ini mendapatkan nilai yang rendah. Untuk meningkatkan maka pemimpin organisasi mengatur baik waktu maupun pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara cepat dan bersama-sama, karena hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai di Pada Disdukcapil Kab. Way Kanan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2018. Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek), Rineka Cipta, Jakarta.

Arikunto, S, 2019, Prosedur Penelitian, Rineka Cipta; Jakarta.

Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

A.A . Anuwar Prabu Mangekunegara (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahanan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Erlangga

Davis, Keith. 2013. Perilaku Dalam Organisasi, Jakarta : Erlangga

Dessler, Gary, 2011. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta

Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung

Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta

Hasibuan, Malayu SP, 2018, Manajemen Sumber Daya manusia, PT. Bumi Aksara ; Jakarta

Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE

Husein Umar. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Kusaeri dan Suprananto, 2012, , Pengukuran dan penilaian Pendidikan, Graha Ilmu; Yogyakarta

p-ISSN , e-ISSN x
https://doi.org/10.24967/xx.v8i

Kadarisman, M. (2016). Manajemen Kompensasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta

Misbahudin, Iqbal Hasan, (2013), Analisis Data Penelitian Dengan Statistik, Jakarta, Bumi Aksara.

Nana Sudjana 2010. Dasar-dasar Proses Belajar, Sinar Baru Bandung

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alphabet.

Sinambela Sarton. (2019). Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Cetakan Kesatu. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Singodimejo dalam (Sutrisno, Edy. 2017). Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia. Jakarta: Kencana.

Sinungan Muchdarsyah 2014. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara

Sudjana, 2010, Metode & Teknik Pembelajaran Partisipatif, Falah Production; Bandung

Suharsini Arikunto, 2012, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis, Bina Aksara; Jakarta.

Sutrisno, Edy. (2010). Manjemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Kencana Prenada Media Group.

Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wahjono, Sentot Imam, Mondy dan Mondy 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta