

Pengaruh Disiplin Kerja, Tunjangan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Tulungagung

Medice, Deby Satyo Rusandy

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

email: Medicekantor@gmail.com

Abstract

The aim of the research is to determine the influence of Work Discipline, Work Allowances and Work Motivation on Employee Performance at the Personnel Agency and Human Resources Development of Tulungagung Regency Apparatur. The research results show that the R square value or coefficient of determination (KD) shows how good the regression model is formed by the interaction of the independent variable and the dependent variable. The KD value shows 53.9% so it is interpreted that variables X1, The results of the F test and t test of the variables Work Discipline (X1), Work Motivation (X2), Work Benefits (X3), have a significant positive effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Benefits, Work Motivation, Employee Performance.

Latar Belakang Teoritis

Suatu organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah asset yang paling penting dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Pegawai bekerja di kantor tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam beraktifitas. Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan cara melihat pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai. Menurut Hasibuan (2013), bahwa: “Tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan.

Menurut Hasibuan (dalam Sinambela, 2016) Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan

berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk menganalisis disiplin kerja secara *parsial* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Tulungagung; 2) Untuk menganalisis tunjangan kerja secara *parsial* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Tulungagung; 3) Untuk menganalisis motivasi kerja secara *parsial* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Tulungagung; 4) Untuk menganalisis disiplin kerja, tunjangan kerja, dan motivasi kerja secara *simultan* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Tulungagung; 5) Untuk menganalisis disiplin kerja, tunjangan kerja, dan motivasi kerja, manakah variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Tulungagung.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Objek penelitian yang dilakukan pada Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Tulungagung, mengenai Pengaruh Disiplin Kinerja, Tunjangan Kerja, dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Pegawai. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik, Sugiyono (2014), Sedangkan Teknik Pemngumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan angket dan wawancara. Untuk menghindari adanya suatu pembahasan yang tidak sesuai dengan penelitian ini, maka penulis menetapkan batasan dalam penelitian ini tentang disiplin kerja, tunjangan kinerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Tulungagung,

Variabel yang dianalisis adalah 1) Disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Chew & Taylor (2021:46); 2) Tunjangan Kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi Permendagri No 914/PAN-RB/2016; 3) Motivasi kerja yaitu suatu hal yang dapat memunculkan dorongan kerja atau semangat. Wexley dan Yuki (2022); 4) Kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu. Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109)

Dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan bantuan software SPSS ver.26.

Hasil Dan Pembahasan

Disiplin kerja merupakan salah satu sikap yang harus ada dalam setiap diri para karyawan di perusahaan. Tidak heran jika sikap disiplin yang ada pada setiap diri karyawan menjadi salah satu hal yang

digunakan oleh perusahaan dalam melakukan pengelolaan karyawannya. Tanpa penerapan sikap disiplin yang optimal, sistem kerja perusahaan yang seharusnya dapat dilaksanakan dengan baik justru akan berantakan.

Tunjangan kinerja pegawai diberikan berdasarkan capaian pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang pegawai. Hasil capaian pekerjaan dari pegawai tersebut harus sejalan dengan capaian pekerjaan yang hendak dicapai oleh instansi.

Bila individu tersebut mendapatkan posisi sebagai atasan, maka motivasi kerjanya akan mempengaruhi motivasi kerja para bawahan atau tim kerjanya, sehingga akhirnya kelompok menjadi lebih sigap terhadap pekerjaan dan menghasilkan kinerja tim yang tinggi.

Sementara itu, Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas –tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja, selain itu pegawai dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu factor penentu keberhasilan organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya, Choirunisah (2021).

Semua data yang diperoleh data yang diperoleh dalam penelitian ini telah dilakukan uji menggunakan uji validitas dan reliabilitas, semua data yang dihasilkan sudah memenuhi syarat valid dan reliabel. Untuk menganalisis pembahasan dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier Bergana, maka semua data telah dilakukan pengujian asumsi klasik regresi berkenaan dengan Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji heterokedastisitas dan Uji Multikolinieritas. Semua data dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan Regresi. Ringkasan hasil analisis regresi disajikan dalam table sebagai berikut:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.564	3.630		.982	.332
Tunjangan Kerja (X3)	.165	.103	.200	1.603	.117
Disiplin Kerja (X1)	.600	.157	.447	3.822	.000
Motivasi Kerja (X2)	.225	.090	.307	2.509	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Rumus Persamaan Regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian analisis data dari uji hipotesis menggunakan *SPSS for windows 26* diperoleh hasil nilai koefisien regresi bertanda positif. Dalam uji regresi linier berganda diketahui jika variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan naik 0,227 dengan asumsi variable independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variable independen dan variable dependen.

Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa tunjangan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian analisis data dari uji hipotesis menggunakan *SPSS for windows 26* diperoleh hasil nilai koefisien regresi bertanda positif.

Pada penelitian ini menunjukkan hasil Disiplin kerja, tunjangan kerja, dan motivasi secara *simultan* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian analisis data dari uji hipotesis menggunakan *SPSS for windows 26* diperoleh hasil nilai koefisien regresi bertanda positif. Dalam uji analisis regresi linier berganda diketahui bahwa disiplin kerja (X1), tunjangan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan nilai F_{hitung} diketahui adalah sebesar 6,646. Karena nilai F_{hitung} 6,646 > F_{table} 2,93, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain disiplin kerja (X1), tunjangan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini diketahui variable yang paling dominan bukanlah tunjangan kerja. Meskipun hasil yang didapat menyatakan bahwa tunjangan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai namun Hal tersebut dipatahkan pada hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa nilai variable yang memiliki β semakin menjauhi nol (0) adalah motivasi kerja dimana β memiliki nilai 0,405. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Tulungagung dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja.

Kesimpulan

Disiplin kerja, motivasi kerja dan tunjangan kerja secara bersama - sama berpengaruh secara simultan. Yang artinya ketiga variable tersebut saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Tulungagung

Daftar Pustaka

- Abdurrahmat Fathoni. 2011. *Metodologi Penelitian dan Teknik. Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Agus, Mikha Widiyanto. 2013. *Statistika Terapan. Konsep dan Aplikasi dalam Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- De Pora, Antonio. 2011. *Remunerasi, Kompensasi dan Benefit*. Jakarta: RanaPustaka.
- Duwi, Priyatno. 2010. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 19*. Yogyakarta: Andi.

- Eka, Dhasa. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan*.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BumiAskara.
- Hartatik, Puji Indab. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: SukaBuku.
- Henry, Simamora. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Keputusan Sekretaris Jendral Kementerian Agama Nomor 15 tahun 2016 tanggal 7 Oktober 2016 *Tentang Tata Cara Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama*.
- Karunia, Nina. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara*. Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta
- Lestari, Sri. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerjadan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Depok*.
- Panggabean. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Presiden Nomor 154 tahun 2015 *tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama yang kemudian direalisasikan melalui Peraturan Menteri Agama Republik Indonesiaa Nomor 29 tahun 2016 Tentang Pemberian, Penambahan, dan Pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama*.
- Rochma, Amalia Nur. 2020. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) UPT Purwokerto*.
- Salutondok, Y. and Soegoto, A. S. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kejadian Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*, Jurnal EMBA, 3(3), pp. 849–862.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subekhi Akhmad, Mohammad Jauhari. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Karya. Al-Aameri.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku.
- Suwanto, H. Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syaibani Rahmat. 2021. *Studi Meta- Analisis : Hubungan Antara Motivasi Kerjadengan Kinerja*. Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K) 2021, Vol. 2 (No. 2) : 182-187
- Torang, Syamsir. 2013. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal, Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yulianti, R N, Hendriani, S & Maulida Yusni. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan*

Daerah (BKP2D) Provinsi
Riau.Procuratio (Online) Vol. 5, No.
2, Juni 2017.