

***THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, LEADERSHIP, AND INCOME ALLOWANCES ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE REVENUE AGENCY FOR FINANCIAL MANAGEMENT AND REGIONAL ASSETS OF THE GRESIK REGENCY***

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN TUNJANGAN PENGHASILAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN GRESIK**

**Rohman<sup>1</sup>, Purwanto<sup>2</sup>, Sri Rahayu<sup>3</sup>**

Master of Management Study Program, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika, Surabaya, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

[rohmanamin28@gmail.com](mailto:rohmanamin28@gmail.com)<sup>1</sup>, [purwanto@stiemahardhika.ac.id](mailto:purwanto@stiemahardhika.ac.id)<sup>2</sup>,

[sri.rahayu@stiemahardhika.ac.id](mailto:sri.rahayu@stiemahardhika.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to evaluate the performance of employees at the revenue, financial and asset management agency of Gresik district in East Java. This study will concentrate on the variables that measure performance, namely work discipline, leadership, and income benefits, and determine whether these variables affect employee performance. This quantitative research involved ninety respondents, consisting of all employees of the Regional Finance and Asset Revenue Agency. A Likert scale survey was used and the SPSS programme was used to conduct the research. From this study, it is concluded that, simultaneously, employee performance has an impact on work discipline, leadership, and benefits. Work discipline has a positive and significant impact on the performance of employees of the revenue management and regional assets agency of Gresik district; leadership has a positive and significant impact on the performance of employees of the revenue management and regional assets agency of Gresik district; and allowances have a positive and significant effect on the performance of employees of the revenue management and regional assets agency of Gresik district.*

**Keywords:** *Work Discipline, Leadership, Income Allowance, Performance*

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kinerja karyawan di badan pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten Gresik di Jawa Timur. Penelitian ini akan berkonsentrasi pada variabel yang menjakan tolak ukur kinerja, yaitu disiplin kerja, kepemimpinan, dan tunjangan penghasilan, dan menentukan apakah variabel-variabel ini mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian kuantitatif ini melibatkan sembilan puluh responden, yang terdiri dari semua karyawan Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah. Survei skala Likert digunakan dan program SPSS digunakan untuk melakukan penelitian. Dari Penelitian ini, menyimpulkan bahwa, secara Simultan, kinerja karyawan berdampak pada disiplin kerja, kepemimpinan, dan tunjangan. Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan badan pendapatan pengelolaan dan aset daerah kabupaten Gresik; kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan badan pendapatan pengelolaan dan aset daerah kabupaten Gresik; dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan badan pendapatan pengelolaan dan aset daerah kabupaten Gresik.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Tunjangan Penghasilan, Kinerja

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen utama dalam mempertahankan karyawan berkualitas. Untuk mencapai tujuan organisasi berkualitas, SDM harus sesuai dengan kebutuhan dan mampu menyelesaikan berbagai tugas yang telah ditentukan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk

meningkatkan kinerja karyawannya agar mereka dapat mencapai tujuannya.

Robertson dalam Mahmudi (2020) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja adalah proses menilai kemajuan pekerjaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja mencakup informasi

tentang efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan tujuan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip yang objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian Tunjangan Kinerja digunakan untuk menilai prestasi kerja PNS. Ini bertujuan untuk meningkatkan layanan masyarakat, meningkatkan kesehatan, dan membuat pengelolaan keuangan daerah lebih efisien. Karena peningkatan kinerja pegawai membutuhkan kedisiplinan pegawai, hanya dengan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan disiplinlah kinerja pegawai dapat dicapai.

Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengetahui peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Rivai, 2021: 444). Dalam praktiknya, pegawai yang sering menyalahi aturan, nilai dan norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan menimbulkan ketegangan dengan pemimpin ataupun pegawai lain yang menjunjung tinggi aturan, nilai dan norma tersebut. Hasil penelitian dari Octarina (2020) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan atas variabel disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun. Menurut Hasibuan (2021: 20), disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; lebih tepatnya, disiplin cenderung berkorelasi positif dengan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan begitu jugsan dengan penelitain Riyayah(2023) menghasilkan hasil ini menunjukkan bahwa

Kedisiplinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja PT. SIER dan juga yang lainnya menghasilkan Budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja - membuktikan bahwa faktor-faktor

tersebut secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan Raudatul (2023)

Apabila seorang pegawai memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab, mereka dianggap memiliki disiplin kerja yang tinggi. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada sikap dan perilaku pegawai yang berasal dari kesadaran atau keberanian mereka untuk melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan.

Kepemimpinan adalah salah satu indikator kinerja yang paling penting. Kepemimpinan dan manajer organisasi bertanggung jawab atas kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk membantu pencapaian tujuan organisasi, seorang pimpinan menggunakan gaya kepemimpinan, atau standar perilaku, untuk mempengaruhi perilaku bawahannya.

Menurut Wibowo (2021), gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin memengaruhi kinerja bawahannya. Penemuan Wibowo sejalan dengan penelitian Trianingsih (2020), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pemeriksa.

Pemberian penghargaan kepada karyawan adalah salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja mereka. Ini dapat berupa tunjangan atau tunjangan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan semangat kerja sehingga produktivitas dan kinerja meningkat. Pemberian tunjangan dalam suatu organisasi sangat penting karena dapat mengatasi berbagai

masalah di tempat kerja yang semakin kompleks, seperti rendahnya kinerja yang disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja dan kurangnya pendanaan.

Oleh karena itu, sistem pemberian tunjangan harus memiliki kebijakan yang tepat dan peraturan tertulis. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik harus menerima tunjangan selain sebagai motivasi. Penghargaan diberikan kepada mereka yang berkinerja baik sehingga meningkatkan penghasilan atau kinerja organisasi. Pegawai diharapkan untuk terus meningkatkan kinerja mereka dan memperbaiki kualitas hidup mereka.

### **Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama bagi organisasi atau instansi karena mereka berfungsi sebagai motor penggerak. SDM merupakan hal penting bagi organisasi atau instansi tetapi sangat penting untuk kemajuan mereka. Oleh karena itu, SDM harus berpengetahuan, berkualitas, berkapasitas, dan berdaya saing agar mereka dapat berkembang dan memperluas.

Handoko (2021: 3) menggambarkan manajemen sumber daya manusia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut Dessler (2022: 3), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengambilan, pelatihan, penilaian, dan kompensasi karyawan serta pengelolaan hubungan tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan serta masalah keadilan.

Manajemen sumber daya manusia, menurut Simamora dalam Sutrisno (2020:5), mencakup pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian

balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

### **Disiplin Kerja**

Handoko (2021) mendefinisikan disiplin sebagai "kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional."

Didisiplinkan kerja dapat didefinisikan sebagai "sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi" (Helmi, 1996).

Disiplin, menurut Simamora (2020: 234), adalah proses mengoreksi atau menghukum seorang anggota staf karena mereka melanggar aturan atau prosedur.

Hasibuan (2021: 213) mengatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan aturan sosial yang berlaku.

Kedisiplinan suatu organisasi dinilai baik jika sebagian besar karyawan mematuhi peraturan.

### **Kepemimpinan**

Menurut Khuntia dan Suar (2021), setiap teori kepemimpinan berfokus pada tiga gagasan yang kuat: (1) rasionalitas, perilaku, dan kepribadian pemimpin; (2) rasionalitas, perilaku, dan kepribadian pengikut; dan (3) hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas, lingkungan organisasi, dan budaya.

Luthans (2020) menggambarkan kepemimpinan sebagai kumpulan proses, kepribadian, pemenuhan, perilaku khusus, persuasi, wewenang, pencapaian tujuan, interaksi, perbedaan peran, pembentukan struktur, dan kombinasi dari dua atau lebih elemen. Menurut Rivai dan Mulyadi (2022), kepemimpinan pada dasarnya adalah

melibatkan orang lain, melibatkan pembagian kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dan anggota kelompok, dan menggerakkan kemampuan dengan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi nilai dan tingkah laku bawahan.

Namun, menurut Yukl (2022), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusi mereka untuk keberhasilan dan efektivitas organisasi.

Kepemimpinan juga merujuk pada proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas, dan menciptakan hubungan kelompok dalam suatu organisasi (Yukl, 2022).

Sehingga bisa di simpulkan bahwa Seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah standar perilaku yang digunakan oleh seseorang saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya memiliki kelebihan dan kekurangan.

### **Tunjangan**

Istilah "Tunjangan" memiliki banyak definisi dari para ahli. "Tunjangan digunakan untuk mendorong pegawai dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya", menurut teori agensi (Jensen dan Meckling, 1976) dan penelitian kompensasi (Gomez dan Balkin, 1992; Heneman, 1992). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, tunjangan didefinisikan sebagai "tambahan penghasilan (uang, barang, dan lain-lain) yang diberikan sebagai perangsang gairah kerja."

Tunjangan didefinisikan oleh Samsudin (2021: 194) sebagai

"pemberian upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja."

Sebaliknya, Simamora (2020: 514) menyatakan bahwa "tunjangan merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan", dan Panggabean (2020: 89) menyatakan bahwa tunjangan adalah program yang mengaitkan pembayaran dengan produktivitas kerja.

Selanjutnya, Mangkunegara (2021: 89) menggambarkan tunjangan sebagai "suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan—tujuan organisasi".

Swasta dan Ibnu Sukotjo (2020: 270) mengartikan tunjangan sebagai dorongan kerja yang efektif bagi karyawan untuk menjadi lebih produktif. Ranupandojo dan Suad Husnan (2022: 161) juga mengartikannya sebagai motivasi finansial.

Menurut Panggabean (2020: 89), tujuan pemberian tunjangan adalah untuk memberikan dorongan dan tanggung jawab kepada pegawai. Ranupandojo dan Suad Husnan (2020: 162) menjelaskan tujuan pemberian tunjangan untuk mempertahankan karyawan, mendorong untuk meningkatkan output, mendorong untuk mempertahankan kedisiplinan kerja karyawan, meningkatkan output, dan meningkatkan penghasilan karyawan.

Dalam suatu organisasi, setiap karyawan melakukan kegiatan tertentu dengan tujuan dan maksud yang berbeda. Orang memiliki banyak kebutuhan dan selalu tidak puas dengan keadaan mereka saat ini, yang menyebabkan perbedaan ini. Pemimpin harus mempertimbangkan pembayaran

tambahan pegawai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Tujuan utama dari tunjangan ini sebenarnya adalah untuk mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik daripada standar yang telah ada atau melebihi kemampuan rata-rata.

### Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan, menurut Simamora (2021), adalah tingkat di mana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan.

Kinerja kerja, juga dikenal sebagai prestasi kerja, adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah disepakati bersama sebelumnya.

Tingkat keberhasilan suatu kinerja mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif. Kinerja pegawai, juga dikenal sebagai prestasi kerja, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021). Wirawan (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah singkatan dari kinetika energi kerja, yang padanannya adalah prestasi dalam bahasa Inggris.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 menyatakan bahwa penilaian kinerja pegawai negeri terkait dengan kinerja pemerintah, yang juga digunakan dalam penelitian ini.

### METODE PENELITIAN

Karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka, hal itu menunjukkan bahwa pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menuntut banyak penggunaan angka sejak pengumpulan data,

penafsiran data, dan penampilan hasilnya.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, populasi adalah jumlah keseluruhan dari semua satuan, satuan, atau individu yang masing-masing karakteristiknya akan diteliti. Dalam kasus ini, populasi adalah seluruh staf Badan Pengelolaan Pendapatan dan Aset Kabupaten Gresik. Bagian populasi yang karakteristiknya akan diteliti disebut sebagai sample. Seluruh populasi digunakan dalam penelitian ini.

Untuk penelitian ini, sampel yang digunakan adalah sembilan puluh karyawan, karena jumlah populasi penelitian adalah sembilan puluh karyawan.

### Teknik Pengambilan Sampel

Untuk penelitian ini, Jabatan Struktural dan Fungsional menggunakan kelompok sampel acak. Untuk setiap jabatan, sampel diambil dengan proporsi 40%. Menurut jabatan fungsional pemeriksa, rincian sampel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Jabatan	Populasi	Sampel
pejabat	20	20
staff	60	60
fungsional	10	10
Total	90	90

### Definisi Operasional

Definisi operasional penelitian ini meliputi definisi variabel atau istilah lain yang dianggap penting.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara 2021: 75)	<input type="checkbox"/> Kualitas Kerja <input type="checkbox"/> Kerjasama <input type="checkbox"/> Tanggung Jawab <input type="checkbox"/> Inisiatif	Interval
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai: 2022).	<input type="checkbox"/> Sikap <input type="checkbox"/> Norma <input type="checkbox"/> Tanggung Jawab	Interval
Tunjangan (X3)	Tunjangan merupakan sejumlah uang tambahan dan fasilitas yang bersifat khusus yang diberikan sebuah perusahaan kepada pegawai dengan tujuan supaya pegawai bekerja lebih giat dan hasil kerjanya lebih maksimum.	<input type="checkbox"/> Fasilitas <input type="checkbox"/> Kebutuhan <input type="checkbox"/> Keahlian dan kelayakan	Interval

**Variabel Penelitian****Variabel Independen**

Obyek penelitian atau fokus penelitian disebut variabel. Variabel dalam penelitian ini adalah: Variabel Independen (Disiplin Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), Tunjangan (X3) Tunjangan )

**Variabel Dependen**

Variabel tergantung, tak bebas, atau terikat disebut variabel dependen. Kinerja karyawan adalah variabel dependennya (Y) dalam penelitian ini.

**Skala Pengukuran**

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang berasal dari instrumen penelitian berupa kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner menggunakan Skala Likert yang diperoleh dengan perhitungan interval sebagai berikut:

$$\text{Skala Likert} = \frac{\text{nilai maksimal} - \text{nilai minimal}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{4} = 1$$

**Sumber dan Metode Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan dan Aset Daerah Gresik. Data ini dikumpulkan langsung dari mereka. Kuesioner digunakan untuk mengukur kinerja, disiplin kerja, tunjangan, dan kepemimpinan.

**Analisis Data****Uji Validitas.**

Validitas adalah suatu metrik yang menunjukkan seberapa tepat suatu instrumen dapat mengukur. Jika instrumen atau kuesioner dianggap valid, itu menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Arikunto, 2021). Uji korelasi produk

moment adalah analisis yang digunakan untuk menguji validitas kuesioner (Sugiyono, 2022). Item dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

**Uji Reliabilitas.**

Uji reliabilitas kuesioner dapat dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengevaluasi seberapa jauh alat ukur kuesioner dapat diandalkan atau dipercaya.

**Uji Normalitas.**

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Seperti yang diketahui, uji t dan F menduga bahwa distribusi normal mengikuti nilai residual. Uji statistik yang dilakukan pada sampel yang sangat kecil akan menjadi tidak valid jika asumsi ini dilanggar. Analisis grafik dan uji statistik adalah dua metode untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal. Uji statistik Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menentukan apakah data berdistribusi normal atau tidak. Residual yang memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 dianggap berdistribusi normal (Imam Ghazali, 2021).

**Uji Heteroskedastisitas.**

Menurut Imam Ghazali (2022: 105-106), uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Nilai VIF masing-masing variabel independen diperiksa, dan jika nilai VIF kurang dari 10, maka data bebas menunjukkan gejala multikolinieritas.

**Uji Multikolinearitas.**

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan dalam model regresi

dalam hal perbedaan residual antara dua pengamatan. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan grafik plot, park, glejser, dan white. Nilai prediksi variabel dependen, ZPRED, dan residualnya, SRESID, diplot menggunakan grafik. Menurut Imam Ghozali (2022), heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

### Uji Autokorelasi

Tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk menentukan apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode t-1 dalam model regresi linier. Menurut Imam Ghozali (2022), masalah autokorelasi muncul ketika terjadi korelasi. Dalam penelitian ini, uji Durbin-Watson (DW) digunakan untuk memeriksa ada tidaknya gejala autokorelasi.

### Analisis Regresi Berganda.

Kinerja (Y) adalah variabel dependen dari penelitian ini, dan variabel independennya adalah disiplin kerja (X1), kepemimpinan (X2), dan tunjangan penghasilan (X3). Persamaan berikut menunjukkan model regresi berganda yang dikembangkan dalam penelitian ini:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

### Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan, juga dikenal sebagai uji F, digunakan untuk menentukan signifikansi pengaruh kombinasi variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis berikut digunakan: H0: Variabel independen tidak berdampak signifikan secara bersama-sama pada variabel kinerja;

H1: Variabel independen berdampak signifikan secara bersama-sama pada variabel kinerja. kriteria yang digunakan untuk membuat keputusan dengan menggunakan nilai signifikansi.

- Jika nilai signifikansi (p) lebih dari 0,05,
- H0 diterima dan H1 ditolak; sebaliknya, jika nilai signifikansi (p) kurang dari 0,05, H1 diterima dan H1 ditolak.

### Uji Parsial (Uji t)

Variabel yang memengaruhi kinerja secara parsial diuji melalui uji parsial (uji t). Dengan taraf kesalahan 5% ( $\alpha=0,05$ ), hipotesis berikut diuji: H0:  $\beta_i = 0$ , variabel independen tidak berdampak signifikan terhadap variabel dependen; H1:  $\beta_i > 0$  atau  $\beta_i < 0$ , variabel independen berdampak signifikan secara positif atau negative terhadap variabel dependen. kriteria yang digunakan untuk membuat keputusan dengan menggunakan nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi (p) lebih dari 0,05, H0 diterima dan H1 ditolak; sebaliknya, jika nilai signifikansi (p) kurang dari 0,05, H1 diterima dan H1 ditolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Gambaran Umum

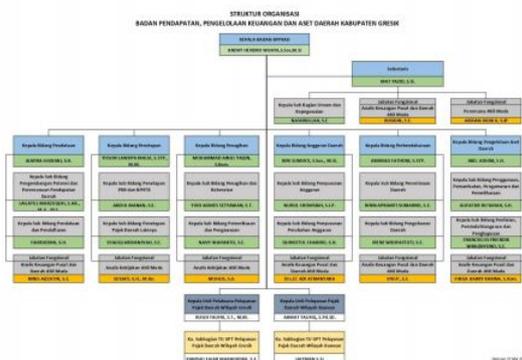
Mulai dari itu, Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gresik terdiri dari dua lembaga, yaitu Dinas Keuangan dan Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda). Dinas Keuangan menangani keuangan daerah, sedangkan Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) menangani pendapatan daerah.

Undang-Undang (UU) Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah digabungkan menjadi

Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) pada tahun 2008. Melalui penggabungan ini, tugas-tugas sebelumnya tidak berubah; hanya pembagian nama dan struktur organisasi yang berubah. Setelah penggabungan, DPPKAD dipimpin oleh Kepala Dinas.

Diresmikan oleh Bupati Gresik pada tahun 2011, DPPKAD berubah nama menjadi BPPKAD. Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik menetapkan pembentukan Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah sebagai organisasi perangkat daerah. Berlokasi di Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo Gresik No. 245, Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Gresik adalah salah satu satuan kerja perangkat daerah di bawah pemerintahan Kabupaten Gresik. BPPKAD bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas pemerintah daerah yang berkaitan dengan prinsip otonomi dan tugas pembantuan dalam bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah.

**Struktur Organisasi**



**Data Penelitian**

Analisis data yang diperoleh dari penelitian dibahas dalam sub disini. Dalam penelitian ini, responden adalah pegawai dari Badan Pendapatan Pengelolaan dan Aset Daerah Kabupaten

Gresik; karakteristik responden, hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner, dan deskripsi jawaban responden disajikan di bagian ini.

Sembilan puluh pegawai dari badan pendapatan pengelolaan dan aset daerah kabupaten Gresik adalah responden penelitian ini. Jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan pangkat golongan PNS adalah metrik yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik sampel secara keseluruhan dan untuk analisis deskriptif dari masing-masing kategori

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Jenis Kelamin	Kategori	Jumlah	Persentase
	Laki-laki	50	52,38%
	Perempuan	40	47,62%
	Total	90	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Karakteristik Usia	Kategori	Jumlah	Persentase
	≤ 25 Tahun	0	0,0%
	26 – 35 Tahun	20	36,51%
	36 – 45 Tahun	60	47,62%
	> 45 Tahun	10	15,87%
	Total	90	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Karakteristik Pendidikan	Kategori	Jumlah	Persentase
	Sarjana	55	63,43%
	Magister	35	36,51%
	Total	90	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik Masa Kerja	Kategori	Jumlah	Persentase
	<1 Tahun	0	0,0%
	1 – 5 Tahun	10	7,94%
	6 – 10 Tahun	20	28,57%
	> 10 Tahun	60	63,49%
	Total	90	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menentukan validitas item pada masing-masing variabel kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), tunjangan (X3), dan kinerja (Y). Validitas diuji dengan uji

korelasi Pearson. Kriteria item valid adalah apabila koefisien korelasi yang diperoleh instrumen lebih besar dari nilai kritis ( $r$ ). Selain itu, instrumen dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung setiap item lebih besar dari 0,224 ( $r$  hitung lebih besar dari 0,224). Hasil uji validitas variabel masing-masing adalah sebagai berikut:

Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item	Koefisien Korelasi(r)	Nilai rtabel	Hasil Uji
1	0,548	0,224	Valid
2	0,757	0,224	Valid
3	0,782	0,224	Valid
4	0,756	0,224	Valid
5	0,657	0,224	Valid
6	0,870	0,224	Valid
7	0,836	0,224	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Karena semua item dalam variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari nilai kritis pada tingkat signifikan 5% ( $r$  hitung lebih dari 0,224), dapat disimpulkan bahwa semua item adalah valid.

Hasil uji validitas variabel kepemimpinan (X2) pegawai badan pendapatan pengelolaan dan aset daerah kabupaten Gresik

Validitas Variabel Kepemimpinan

Item	Koefisien Korelasi(r)	Nilai rtabel	Hasil Uji
1	0,654	0,224	Valid
2	0,704	0,224	Valid
3	0,618	0,224	Valid
4	0,605	0,224	Valid
5	0,589	0,224	Valid
6	0,587	0,224	Valid
7	0,509	0,224	Valid
8	0,643	0,224	Valid
9	0,853	0,224	Valid
10	0,896	0,224	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Hasil uji validitas variabel kepemimpinan pada Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item dalam variabel kepemimpinan adalah valid, karena semua item tersebut memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari nilai kritis pada tingkat signifikan 5% ( $r$  hitung  $> 0,224$ ).

Hasil uji validitas variabel tunjangan (X3) secara lengkap dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Validitas Variabel Tunjangan

Item	Koefisien Korelasi(r)	Nilai rtabel	Hasil Uji
1	0,706	0,224	Valid
2	0,710	0,224	Valid
3	0,795	0,224	Valid
4	0,849	0,224	Valid
5	0,832	0,224	Valid
6	0,896	0,224	Valid
7	0,870	0,224	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Hasil uji validitas variabel tunjangan pada Tabel 5.7 dapat disimpulkan bahwasemua item dalam variabel tunjangan adalah valid, karena semua item tersebut memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari nilai kritis pada tingkat signifikan 5% ( $r$  hitung  $> 0,224$ )

Hasil uji validitas variabel kinerja (Y) pegawai badan pendapatan pengelolaan dan aset daerah kabupaten Gresik, secara lengkap dapat dilihat dibawah ini

Validitas Variabel Kinerja

Item	Koefisien Korelasi(r)	Nilai rtabel	Hasil Uji
1	0,842	0,224	Valid
2	0,788	0,224	Valid
3	0,732	0,224	Valid
4	0,715	0,224	Valid
5	0,736	0,224	Valid
6	0,560	0,224	Valid
7	0,763	0,224	Valid
8	0,723	0,224	Valid
9	0,803	0,224	Valid
10	0,771	0,224	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Hasil uji validitas variabel kinerja pada Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item dalam variabel kinerja adalah valid, karena semua item tersebut memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari nilai kritis pada tingkat signifikan 5% ( $r$  hitung  $> 0,224$ ).

### Uji Reliabilitas.

Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha dengan kriteria reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,741	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,705	Reliabel
Tunjangan (X3)	0,839	Reliabel
Kinerja (Y)	0,902	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

hasil uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal tersebut dikarenakan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6.

**Deskripsi Variabel Penelitian**

Data yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebar dan ditabulasi untuk tujuan analisis data. Hasil tabulasi tersebut diolah untuk menghasilkan deskripsi statistik dari variabel penelitian. Penilaian responden untuk masing-masing item dan item dari variabel penelitian diperoleh dengan perhitungan interval berikut:

$$\text{Skala Likert} = \frac{\text{nilai maksimal} - \text{nilai minimal}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{4} = 1$$

Deskripsi Variabel Penelitian

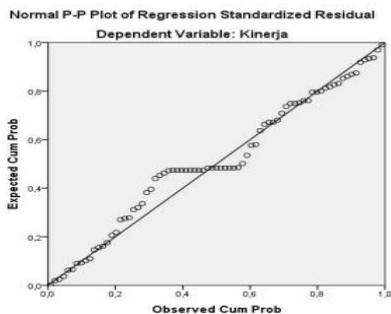
Variabel	Rata-rata	Persentase	Kategori
DisiplinKerja(X1)	3,44	86,0%	Tinggi
Kepemimpinan(X2)	3,45	86,25%	Tinggi
Tunjangan(X3)	3,49	87,25%	Tinggi
Kinerja(Y)	3,46	86,5%	Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Dijelaskan dalam deskripsi variabel penelitian ini bahwa disiplin kerja, kepemimpinan, tunjangan, dan kinerja pegawai badan pendapatan pengelolaan dan aset kabupaten Gresik termasuk dalam kategori tinggi.

**Uji Asumsi Klasik.  
Uji Normalitas.**

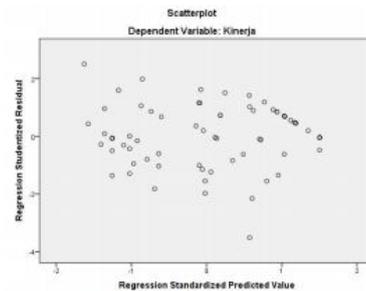
Uji normalitas adalah uji normalitas yang bertujuan untuk menentukan apakah variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal. Dengan kata lain, jika data memiliki distribusi normal, uji-t dapat dilakukan, tetapi jika asumsi normalitas tidak terpenuhi, maka inferensi tidak dapat dilakukan dengan statistik t. Hasil uji normalitas dengan plot normalitas P-P ditunjukkan pada Gambar di bawah ini



Angka probabilitas berada di sekitar garis linier atau lurus, menurut hasil uji normalitas dengan plot P-P normal. Singkatnya, semua variabel yang digunakan dalam penelitian yang mempengaruhi kinerja memiliki distribusi normal random data, yang memungkinkan pengujian statistik lanjutan.

**Uji Heteroskedastisitas.**

Ketika varian distribusi probabilitas gangguan tidak konstan untuk seluruh pengamatan variabel penelitian, terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengevaluasi heteroskedastisitas dalam penelitian ini, diagram Scatterplot digunakan.



Gambar 5.2 Diagram Scatterplot

dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas dalam pengujian terhadap variabel kinerja, serta titik-titik menyebar ke atas dan bawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Multikolinearitas.**

Ada tidaknya hubungan linear yang sempurna antara variabel regresi bebas adalah tujuan dari uji multikolinearitas. Nilai toleransi dan faktor variansi inflasi (VIF) dapat diukur untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya gejala multikolinearitas. Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai toleransi lebih dari 0,1 atau nilai VIF kurang dari 10 maka tidak ada multikolinearitas. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji multikolinearitas.

Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
DisiplinKerja	0,432	2,314	TidakterjadiMultikolinearitas
Kepemimpinan	0,331	3,025	TidakterjadiMultikolinearitas
Tunjangan	0,412	2,427	TidakterjadiMultikolinearitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai tolerance  $>0,1$  atau nilai VIF  $< 10$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinieritas yang artinya tidak adakorelasi yang signifikan diantara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Uji Aotokorelasi

Pada model regresi, autokorelasi berarti bahwa anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu saling berkorelasi satu sama lain. Uji nilai uji Durbin Watson (Uji DW) dilakukan untuk mengetahui apakah ada autokorelasi dalam model regresi. Hasilnya menunjukkan bahwa jika nilai dhitung Durbin Watson berada antara -2 dan 2, atau jika nilai dhitungnya berada antara -2 dan 2, maka nilai dhitungnya sebesar 1,601, sesuai dengan teori yang disebutkan sebelumnya bahwa jika nilai dhitungnya berada antara -2 dan 2, maka nilai dhitungnya sebesar 1,601 adalah 2. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menemukan autokorelasi.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menentukan apakah variabel disiplin kerja, kepemimpinan, dan tunjangan secara bersamaan mempengaruhi variabel kinerja pegawai badan pendapatan pengelolaan dan aset daerah kabupaten Gresik.

Hasil UjiF

Model	Sumof Square	Mean Square	F	p-value
Regression	9,874	3,291		
Residual	4,031	0,055	59,607	0,000
Total	13,905			

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Ada nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p = 0,05$ ), seperti yang

ditunjukkan dalam Tabel diatas Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, kepemimpinan, dan tunjangan secara bersamaan mempengaruhi variabel kinerja pegawai badan pendapatan pengelolaan dan aset daerah kabupaten Gresik. Dengan demikian, variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

### Uji Simultan (Uji t)

Apakah tunjangan, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, koefisien regresi parsial variabel independennya diuji dengan uji t. Kriteria keputusan adalah dengan membandingkan nilai signifikansi masing-masing variabel dengan nilai derajat kesalahan 5%.

Hasil Uji t

Variabel	Koefisien	t	p
Konstanta	0,032	0,119	0,905
DisiplinKerja(X1)	0,419	3,665	0,000
Kepemimpinan(X2)	0,394	3,440	0,001
Tunjangan(X3)	0,181	2,062	0,043

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Nilai koefisien dan signifikansi masing-masing variabel independen telah diketahui. Hipotesis kedua mencoba menentukan apakah disiplin kerja (X1) memengaruhi kinerja secara signifikan. Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,419 menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja (Y), dan nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X1) adalah 0,000 ( $p < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai badan pendapatan pengelolaan dan aset daerah kabupaten Gresik sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Hipotesis ketiga menyelidiki apakah pengaruh kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai badan pendapatan pengelolaan dan aset daerah kabupaten Gresik. Dengan nilai koefisien 0,394, variabel kepemimpinan (X2) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja (Y). Nilai signifikansi

variabel kepemimpinan (X2) adalah 0,001 ( $p < 0,05$ ), sehingga hipotesis ketiga diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai badan pendapatan pengelolaan dan aset daerah kabupaten Gresik sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Hipotesis keempat menyelidiki apakah kompensasi (X3) berdampak pada kinerja pegawai badan pendapatan pengelolaan dan aset daerah kabupaten Gresik. Variabel kompensasi (X3) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja (Y), dengan nilai koefisien sebesar 0,181. Nilai signifikansi variabel kompensasi (X3) adalah 0,043 ( $p < 0,05$ ), jadi hipotesis keempat diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tunjangan memengaruhi kinerja pegawai badan pendapatan pengelolaan dan aset daerah kabupaten Gresik secara signifikan.

### Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi		
R	R Square	Adjusted R Square
0,843	0,710	0,698

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Menurut hasil koefisien determinasi, diperoleh nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,698, atau 69,8 persen, yang menunjukkan bahwa variabel independen—disiplin kerja, kepemimpinan, dan tunjangan—menjelaskan 69,8 persen kinerja pegawai badan pendapatan dan aset daerah Gresik, dan 30,2% kinerja pegawai badan pendapatan dan aset daerah Gresik.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin kerja (X1) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja (Y), dengan nilai koefisien 0,419 dan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). kerja berdampak besar pada kinerja karyawan

badan pendapatan pengelolaan dan aset daerah kabupaten Gresik.

Para manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mengikuti peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku (Rivai, 2022: 223). Menurut Simamora (2022: 121), disiplin adalah proses mengoreksi atau menghukum seorang anggota staf karena melanggar aturan atau prosedur. Sebagai individu, manusia terkadang ingin bebas, sehingga mereka ingin melepaskan diri dari ikatan dan peraturan yang membatasi tindakan dan tindakannya. Namun, manusia adalah makhluk sosial yang hidup di antara orang lain. Di mana ia merasa dihargai karena kebutuhannya akan perasaan Musanef (2022: 116) menyatakan bahwa disiplin kerja sama pentingnya dengan prinsip lain. Setiap karyawan memiliki disiplin kerja yang konsisten.

Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2023:34), bahwa faktor internal dan eksternal adalah faktor utama yang memengaruhi kinerja. Faktor internal berasal dari bakat, disiplin, pengalaman kerja, dan pendidikan pegawai, misalnya. Faktor eksternal, di sisi lain, berasal dari sumber eksternal, seperti sistem manajemen perusahaan, kepemimpinan, pelatihan, lingkungan kerja, dan pengembangan karir. Karena masalahnya sesuai dengan subjek penelitian, faktor bebas yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan kompensasi. Studi sebelumnya oleh Hendri Azwar (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. maka akan meningkatkan kinerja para pegawai tersebut.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja**

Dengan nilai koefisien 0,394, variabel kepemimpinan (X2) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja (Y). Nilai signifikansi variabel kepemimpinan (X2) adalah 0,001 ( $p < 0,05$ ), sehingga hipotesis ketiga diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai badan pendapatan pengelolaan dan aset kabupaten Gresik dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah faktor penting yang menentukan preferensi karyawan untuk bekerja di sebuah perusahaan daripada di perusahaan lain. Untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat, para pemberi kerja harus berkompetisi dengan berbagai jenis kepemimpinan (Handoko 2021: 155).

Menurut Mulyadi (2021), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memberi inspirasi, dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sementara Handoko (2023), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan dan tujuan mereka. Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan temuan yang signifikan. Di mana faktor kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan adalah seni memengaruhi dan mengarahkan orang dengan Cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan semangat kerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Rivai, 2021). Menurut Mulyadi (2021), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menginspirasi, dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan. Jenis

kepemimpinan seseorang disebut gaya kepemimpinan. Karena gaya kepemimpinan bukan bakat, itu dapat dipelajari dan diterapkan. Selain itu, penerapan gaya kepemimpinan harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi (Herujito 2022: 188). Keberhasilan setiap organisasi bergantung pada kepemimpinannya.

### **Pengaruh Tunjangan Kerja terhadap Kinerja**

Variabel kompensasi (X3) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja (Y), dengan nilai koefisien sebesar 0,181. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,043 ( $p < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa kompensasi berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai badan pendapatan pengelolaan dan aset daerah kabupaten Gresik.

Tunjangan adalah uang di luar gaji yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada pegawai sebagai pengakuan atas prestasi kerja mereka dan kontribusi mereka terhadap organisasi. Tunjangan diberikan sebagai penghargaan dalam bentuk uang kepada pegawai untuk membuat mereka bersemangat dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Mangkunegara, (2009). Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hminati Sharikha Dinahaji (2015), yang menemukan bahwa tunjangan sangat memengaruhi kinerja karyawan.

Tunjangan adalah pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan dengan kinerja dan dianggap sebagai pembagian.

Manfaat bagi karyawan jika produktivitas bekerja meningkat (Hariandja 2002: 265). Setiap orang, baik pemimpin maupun karyawan, menginginkan organisasi bekerja sama dengan baik. Ada tidaknya keuntungan yang mereka peroleh menambah keharmonisan ini. Pemimpin organisasi

memberikan tunjangan dalam bentuk uang dan penghargaan kepada karyawan untuk mendorong mereka untuk berprestasi dan mencapai tujuan organisasi.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja, kepemimpinan, dan tunjangan memengaruhi kinerja pegawai badan pendapatan pengelolaan dan aset daerah kabupaten Gresik secara bersamaan;
2. Disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai badan pendapatan pengelolaan dan aset daerah kabupaten Gresik secara signifikan dan positif.
3. Kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan badan pendapatan pengelolaan dan aset daerah kabupaten Gresik;
4. Tunjangan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan badan pendapatan pengelolaan dan aset daerah kabupaten Gresik; dan
5. Disiplin kerja berdampak paling besar terhadap kinerja karyawan badan pendapatan pengelolaan dan aset daerah kabupaten Gresik daripada semua faktor lainnya.

## **SARAN**

Peneliti membuat beberapa saran untuk dipertimbangkan berdasarkan temuan penelitian ini, yaitu:

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lanjutan, khususnya yang berkaitan dengan meningkatkan disiplin kerja, kepemimpinan, dan kinerja melalui pengembangan variabel yang lebih luas. Peneliti juga dapat menambahkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti Untuk meningkatkan kinerja,

lembaga harus melakukan evaluasi yang dapat meningkatkan kemampuan pegawai badan pendapatan pengelolaan dan aset daerah kabupaten Gresik untuk bekerja dengan lebih disiplin.

## **DAFTAR PUSTAKAN**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Agung Panudju, 2023, "Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai unit PT.X Palembang", *Jurnal Manajemen dan bisnis Sriwijaya*
- Arikunto, Suharsimi. 2020. *Prosuder Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Astriyani, Dian Novita. 2020. *Kemampuan Manajemen Diri Mahasiswa Jurusan Bimbingan dan Konseling di Universitas Negeri Semarang*
- Bangun, Wilson. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga. Bandung
- Baskoro, Sigit Wahyu., dan Susanty, Aries. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)*. *J@TI Undip*, Vol VII, No 2, Mei 2022
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawaiserta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia)*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135

- Danang, Sunyoto. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru 83
- Hackman.R.J.,and Oldham. R. G.,2011. *Work Redesign*. Wesley Publishing Company, Inc.
- Handoko, T H. 2020. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2022. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Henry, Simamora. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. STIE YPKN. Jogjakarta
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2020. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat
- Khuntia, R. and D. Suar (2022). "A Scale to Assess Ethical Leadership of Indian Private and Public Sector Managers." *Journal of Business Ethics* Vol 49, No 1: pp. 13-12
- Lawler, E.E. (1983). *Pay and Organization Development*. USA: Addison-Wesley Publishing Company Inc.
- Luthans, F. 2021. *Organizational Behavior (6th ed)*. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*. Singapore: McGraw Hill Book Co. Vol.2 No.2 hal 34-52
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2020. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 2023. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Pionir Jaya. Bandung
- Mulyanto dan Dyah Widayati. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Di Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Karanganyar)* 84
- Nadira, Kartika. 2020. *Teori Motivasi McGregor, Abraham Maslow, David Mc Cellend*
- Nafisah, Durrotun (2020), "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai", Skripsi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang
- Ni Kadek Eni Juniari Et Al. 2021. *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI SEKOLAH TINGGI PARIWISATA NUSA DUA BALI*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.11: 823-840
- Prenhalindo. Jakarta. Robbins P. Stephen. 2021. *Organizational Behavior*. Ninth Edition. Prentice-Hall International, Inc. New Jersey
- Raudatul Munawwarah, Nanik Kustiningsih, Sri Rahayu, *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG SURABAYA*, *Tekmapro : Journal of Industrial Engineering and Management* Vol. 17, No. 1, Tahun 2022, Hal. 39-58e-ISSN 2656-6109. URL:<http://tekmapro.upnjatim.ac.id/index.php/tekmapro>
- Rivai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy. (2022). *Kepemimpinan dan*

- Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Ren-Tao Miao, 2020. Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior in China. *Institute of Behavioral and Applied Management Journal*. Vol (26): 531-563
- Robbins, P. Stephen. 2021. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi. Alih bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia.
- Riyayah, Purwanto, Sri Rahayu (2023), PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT. SIER. SURABAYA, *Jurnal Manajemen* Vol 13 No 2 (25): 316 – 323, Terbit online : <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>
- Robbins, Stephen P. 2020, Perilaku Organisasi, Indeks Gramedia, Jakarta
- Robbins, S.P. 2023. Perilaku Organisasi, Jilid I, Edisi 9 (Indonesia), Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Syamsudin Noor. 2020. Penerapan Analisis SWOT Dalam Menentukan Strategi Pemasaran Daihatsu Luxio di Malang (Studi Kasus pada PT. Astra International Tbk. – Daihatsu Malang)
- Widodo, 2009. Model Pengembangan Evaluasi Strategi 85
- Simamora, Henry. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia., edisi ketiga. Cetakan kedua. Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN
- Simanjuntak, F.D, dan Calam A. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Cabang Binjai Wilayah Sumatra Utara. *Jurnal SAINTIKOM*. VOL. 11, No. 2
- Suprpta, M., Sintaasih, D. K., Riana, I. G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 430 – 442
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Administrasi. Penerbit CV Albeta, Bandung
- Trianingsih, Sri (2021), “Independensi Pemeriksa Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemeriksa”, *Jurnal Simposium Akuntansi Nasional, UNHAS Makasar*
- Wibowo, 2020. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Yanoto, Alfian. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Dan Kinerja Pegawai PT. Nutrifood Indonesia Di Surabaya. *Agora* Vol. 6 No.1
- Yukl, Gary. 2020. Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi kelima. Jakarta: PT. Indeks