

**TUNJANGAN KINERJA MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN  
KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN SIDOARJO**

**Nia Rifatul Izza<sup>1</sup>, Muslimin<sup>2</sup>**

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur<sup>1,2</sup>  
19013010274@student.upnjatim.ac.id<sup>1</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan menguji dampak tunjangan kinerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data primer melalui survei kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 52,5%, sementara 47,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti. Uji F juga menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu tunjangan kinerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama. Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan dalam tunjangan kinerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja akan berdampak pada perubahan dalam kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa tunjangan kinerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Simpulan, bahwa peningkatan tunjangan kinerja, pemantauan dan peningkatan disiplin kerja, serta peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo.

**Kata Kunci:** Disiplin, Kinerja, Tunjangan

**ABSTRACT**

*This research aims to evaluate and test the impact of performance allowances, work motivation and work discipline on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Sidoarjo Regency. The research method used is quantitative by collecting primary data through quantitative surveys. The research results show that performance allowances, work discipline and work motivation together influence employee performance by 52.5%, while the remaining 47.5% is influenced by other factors outside the variables studied. The F test also shows that the independent variables, namely performance allowances, work discipline, and work motivation, significantly influence employee performance together. This indicates that changes in performance allowances, work discipline, and work motivation will have an impact on changes in employee performance. These findings confirm that performance benefits, work discipline, and work motivation have a significant influence on employee performance. The conclusion is that increasing performance allowances, monitoring and improving work discipline, as well as increasing work motivation can improve employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Sidoarjo Regency.*

**Keywords:** *Discipline, Performance, Benefits*

## **PENDAHULUAN**

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan setiap warga negara Republik Indonesia yang telah mencukupi keputusan yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU. RI Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian). Reformasi birokrasi mendorong peningkatan kinerja birokrasi. Pemerintah melalui Kementerian pendayagunaan Aparatur Negara yang sudah mengeluarkan kebijakan Reformasi Birokrasi Bidang Sumber Daya Manusia, salah satunya yaitu penataan sistem pemberian Tunjangan Kinerja (Tukin) atau yang disebut dengan istilah remunerasi. Menurut Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No.5 tahun 2015 bahwa Tunjangan kinerja dibayarkan sesuai pencapaian kinerja.

Pemberian tunjangan kinerja harus menggunakan peningkatan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, seluruh pegawai wajib meningkatkan integritas, mempunyai motivasi kerja, disiplin kerja, prestasi kerja (kinerja), kerjasama kepada para pegawai, dan meningkatkan komitmen yang tinggi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2011, evaluasi kinerja pegawai terdiri dari dua unsur, yaitu target Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku pegawai. Adanya target pencapaian kinerja sesuai sasaran kerja pada SKP yang didesain oleh ASN, dibutuhkan akan membangun ASN yg kinerjanya bagus, termotivasi serta mempunyai kepribadian yang baik dalam hal pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan, oleh sebab itu, selama ini sudah terbentuk pandangan di rakyat bahwa ASN selalu diasosiasikan menggunakan berkinerja kurang baik, motivasi yang rendah serta disiplin yang kurang baik. Pada penjelasan diatas perlu digaris bawahi bahwa terdapat perwujudan target kinerja dimana harus sesuai lampiran perjanjian yang tertulis dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan tahun (2019) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Menurut Salman Farisi, Juli Irnawati dan Muhammad Fahmi (2020) Motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau pribadi karena terinspirasi, dan adanya dorongan untuk melakukan kegiatan dengan senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari kegiatan yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan bermutu kemudian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para karyawan untuk mengubah perilaku dan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesanggupan seorang pegawai mentaati semua peraturan instansi pemerintah harus memiliki sikap yang baik, serta tindakan yang sesuai dengan peraturan dari instansi pemerintah baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Pemberian tunjangan memberikan dampak positif terhadap kinerja, motivasi dan disiplin pegawai namun pada penelitian yang lain terlihat bahwa tak semua pemberian tunjangan memberikan dampak seperti yang diharapkan. Adanya permasalahan terlambatnya pemberian Tunjangan Kinerja pada tahun 2022 Salah satu adalah tunjangan kinerja ASN yang selama ini memang menjadi menambah beban kas keuangan negara yaitu Gaji ke-13 yang tidak dibayarkan full dikarenakan adanya dampak Covid-19 mulai tahun 2021-2022, Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati memutuskan bahwa “Jika nantinya gaji-13 tidak dibayarkan full dan tunjangan kinerja ditiadakan, maka THR pada tahun 2022 tetap dicairkan tetap seperti tahun sebelumnya” Oleh karena itu, tidaklah mudah untuk untuk mendapatkan kompensasi. Dengan adanya

sifat kedisiplinan yang baik dan memiliki motivasi yang tinggi akan menggambarkan rasa tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan oleh atasan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Tunjangan Kinerja**

Menurut Herman (2020) Pengertian dari Tunjangan yang sekarang dikalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dengan kata lain yang layak dan sering digunakan oleh sebagian para PNS yaitu remunerasi adalah sejumlah uang yang diberikan, secara berkala, dan bukan dari gaji pokok. Tunjangan juga disebut dengan imbalan kerja di luar gaji yang dapat membuktikan berupa Honorarium, Tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, atau pensiunan. Dalam remunerasi itu sendiri merupakan peningkatan kinerja dan produktivitas yang bisa dijadikan poin motivasi untuk diberikan kepada pegawai atas berprestasinya selama bekerja. Tunjangan kinerja juga dapat meningkatkan kedisiplinan kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan instansi pemerintah. Kedisiplinan dapat diartikan ketika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu pada saat mengantor, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan instansi pemerintah. Dengan dilakukan pembinaan disiplin kerja pegawai yang baik maka akan lebih semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja pegawai akan meningkat. Tunjangan kinerja dengan kata lain remunerasi dapat memberikan tambahan bonus kepada setiap pegawai, sehingga pegawai lebih fokus dalam bekerja sehingga dapat memberikan pengaruh positif atau dengan kata lain signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, tunjangan hanya dikenakan pajak rendah dan atau bahkan tidak dikenai pajak sama sekali. Sedangkan tunjangan terdiri dari dua komponen atau jenis saja. Yaitu tunjangan kinerja yang dibayarkan berdasarkan pencapaian kinerja yang baik.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Muhamad Ekhsan (2019) Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang artinya dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja optimal atau bekerja bersungguh – sungguh. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka dapat memotivasi untuk mau bekerja sama individu maupun berorganisasi, bekerja secara maksimal, efektif dan tujuan yang baik dengan segala daya upayanya untuk mencapai suatu kepuasan. Salah satu dampak yang menyebabkan setiap pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda sehingga motivasi kerja yang dimiliki setiap pegawai juga berbeda. Tolak ukur yang digunakan untuk melihat indikator motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Imbalan upah yang setara
- 2) Waktu untuk maju lebih baik
- 3) Penentuan sebagai individu
- 4) Tempat kerja yang baik
- 5) Penentuan atas prestasi yang dicapai.

Dengan adanya motivasi kerja yang semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki para pegawai akan mempengaruhi setiap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat memberikan pengaruh yang bermanfaat bagi perusahaan atau instansi pemerintah untuk para pegawai itu sendiri.

Oleh karena itu, cara ini dapat memberikan kemudahan pada perusahaan atau instansi pemerintah terutama hal-hal yang berkenaan dengan pengambilan keputusan organisasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

### **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Adapun menurut Afandi (2018:24) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- 1) Kebutuhan hidup Kebutuhan untuk mengajak hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan masa depan Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan maju.
- 3) Kebutuhan harga diri Kebutuhan akan penghargaan diri dan pembenaran serta penghargaan prestasi dari pegawai dan lingkungan kerja sekitarnya.
- 4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan dan maksimal.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Bambang Siswanto (2019) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pegawai di instansi pemerintah untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Muhamad Ekhsan (2019) jenis tingkatan disiplin sanksi terbagi menjadi 3 (tiga) ialah sanksi ringan, sanksi sedang dan sanksi berat. Masing-masing sanksi disesuaikan dengan besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Tujuan utama dari mengadakan sanksi disiplin kerja bagi pegawai yang melanggar norma-norma perusahaan yaitu membenarkan dan membimbing para pegawai yang sudah melakukan pelanggaran disiplin. Oleh karena itu, Disiplin membuktikan bahwa sikap hormat yang ada pada diri setiap pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan atau instansi pemerintah. Sebaliknya, apabila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan atau instansi pemerintah, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. (Salman Farisi J. I., 2020)

### **Faktor- Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain adalah:**

- 1) Tinggi atau rendahnya remunerasi, akan berdampak dalam adanya disiplin kerja. Pegawai harus mematuhi peraturan yang berupa, jikalau pegawai merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang berarti dengan partisipasi bagi pegawai.
- 2) Ada atau tidak adanya pembelajaran pimpinan dalam instansi pemerintah atau perusahaan.
- 3) Ada atau tidaknya peraturan yang dapat ditampilkan pegangan.

Ketangguhan pemimpin atau para pejabat dalam mengambil langkah atau tindakan. Jika pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya kekuatan pemimpin atau pejabat untuk mengambil langkah tindakan yang sesuai dengan tinggi rendahnya pelanggaran yang dibuat. Dengan adanya tindakan terhadap pelanngar disiplin. Maka

semua pegawai akan terlindungi dan akan menyebabkan efek jera untuk terus melakukan pelanggaran kedisiplinan.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Herman (2020) Istilah dari kinerja itu sendiri merupakan terjemahan dari performance yang terbukti bahwa hasil kerja seseorang dalam bekerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan instansi pemerintah secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Yang merupakan sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus ditunjukkan buktinya secara jelas dan dapat dibandingkan dengan standart yang sudah ditentukan. Dalam penilaian kinerja pegawai tidak hanya dengan menilai hasil fisik saja, melainkan pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, bermotivasi, kedisiplinan, hubungan kerja terhadap lingkungan dan hal-hal lain khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang ditugaskan untuk mengetahui hasil kerja yang dicapai dan yang telah dikerjakan oleh setiap Aparat Sipil Negara dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, diperlukan suatu pedoman sebagai alat ukur keberhasilan yang dilakukan oleh Aparat Sipil Negara tersebut.

### ***Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai***

Pada umumnya ada 3 fungsi gabungan dari 3 faktor orang percaya bahwa kinerja pegawai secara individu yakni :

- Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja.
- Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang
- Tingkat motivasi kerja

Dalam penelitian ini pengukuran kinerja pegawai terdapat enam aspek yang merupakan kunci utama dalam prestasi pegawai adalah :

- Hasil kerja yang didapat merupakan Tingkat poin maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- Pengetahuan pekerjaan merupakan tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap poin dan mutu dari hasil kerja.
- Inisiatif merupakan tingkat ide selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penyelesaian masalah-masalah yang timbul.
- Kelincahan mental merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- Sikap merupakan tingkat semangat kerja serta sikap yang positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- Disiplin waktu dan absensi merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk 1). Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo. 2). Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo 3).

Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif pendekatan data primer, sekunder dan *Survey Research* kuantitatif.

Data primer yaitu data yang diperoleh dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada pegawai, kemudian data sekunder yaitu data yang diperoleh dari data yang telah tersusun dalam bentuk dokumen tertulis dari peneliti untuk di berikan dan diisi oleh pegawai salah satu bidang yang ada pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo dengan jujur dan teliti. Serta *Survey Research* merupakan proses melakukan penelitian dengan menggunakan survei yang peneliti meneruskan atau mengirimkan kepada responden survei. Variabel dalam penelitian ini yakni Tunjangan Kinerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) pada Kinerja Pegawai (Y). Dalam penelitian ini dilaksanakan di kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo. Dalam penelitian ini menggunakan sampel secara Probability Sampling dengan jenis *Simple Random Sampling* yang didapatkan berjumlah 70 sampel yang terdiri dari bidang perbedaharaan, bidang tata usaha, bidang anggaran serta bidang asset. Kemudian menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin Sehingga Populasi dalam penelitian ini menjadi 60 pegawai. Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini ini menggunakan data primer berupa kuisioner pertanyaan secara manual. Teknik analisis data terdiri dari data uji analisis data, uji validitas, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis, kemudian dalam penelitian ini menggunakan software SPSS versi 25.

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 1.**  
**Penyebaran Kusioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah kuesioner</b>
Jumlah kuesioner yang disebar	60
Jumlah kuesioner yang kembali	60
Jumlah kuesioner yang diolah	60
Respon Rate	100 %

Terlihat bahwa responden mengisi dan mengembalikan kuesioner dengan respon rate sebesar 100%. Kuesioner dijemput langsung kepada responden penelitian. Pengumpulan kuesioner dilakukan tgl 1 Maret 2023 sampai dengan tgl 03 Maret 2023.

**Tabel 2.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Pria	21	35.0	35.0
	Wanita	39	65.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jenis kelamin Wanita dominan dalam penelitian ini, yakni sebanyak 39 sampel (65%) dan pria sebanyak 21 sampel (35%).

**Tabel 3.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	25 - 35 tahun	7	11.7	11.7	11.7
	35 - 45 tahun	48	80.0	80.0	91.7
	> 45 tahun	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas diketahui usia responden kebanyakan berumur 35 – 45 tahun yakni sebanyak 48 sampel (91,7%), responden berumur 25 – 35 tahun sebanyak 7 sampel (11,7%), dan responden berumur > 45 tahun sebanyak 5 sampel (8,3%).

**Tabel 4.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SLTA	10	16.7	16.7	16.7
	D3	14	23.3	23.3	40.0
	S1	27	45.0	45.0	85.0
	S2	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas diketahui pendidikan terakhir S1 dominan yakni sebanyak 27 sampel (45%), pendidikan diploma 14 sampel (23,3%), pendidikan SLTA sebanyak 10 sampel (16,7%) dan pendidikan S2 sebanyak 9 sampel (15%).

**Tabel 5.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	0 - 5 tahun	13	21.7	21.7	21.7
	6 - 10 tahun	38	63.3	63.3	85.0
	> 10 tahun	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas diketahui kebanyakan responden bekerja selama 6 – 10 tahun yakni sebanyak 38 sampel (63,3%), responden bekerja selama 0 – 5 tahun sebanyak 13 sampel (21,7%), dan responden yang bekerja selama > 10 tahun sebanyak 9 sampel (15%).

**Tabel 6.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Perbendaharaan	13	21.7	21.7	21.7
	Sekretariat	6	10.0	10.0	31.7
	Anggaran	19	31.7	31.7	63.3
	Aset	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas diketahui bidang pekerjaan responden yang dominan adalah Aset yakni sebanyak 22 sampel (36,7%), bidang pekerjaan anggaran sebanyak 19 sampel (31,7%), bidang pekerjaan perbendaharaan sebanyak 13 sampel (21,7%) dan bidang pekerjaan sekretariat sebanyak 6 sampel (10%).

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Tunjangan Kinerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,817	0,254	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,911	0,254	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,886	0,254	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,900	0,254	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,867	0,254	Valid
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,797	0,254	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,847	0,254	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,771	0,254	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,897	0,254	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,814	0,254	Valid
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,817	0,254	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,843	0,254	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,905	0,254	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,826	0,254	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0,820	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,678	0,254	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	0,754	0,254	Valid
	Y <sub>1.3</sub>	0,729	0,254	Valid
	Y <sub>1.4</sub>	0,764	0,254	Valid
	Y <sub>1.5</sub>	0,709	0,254	Valid

Berdasarkan tabel 4.7 diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel tunjangan kinerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai adalah valid karena nilai r hitung > 0,254.

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Tunjangan Kinerja (X <sub>1</sub> )	0,910	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,882	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,898	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,772	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel tunjangan kinerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai adalah reliabel karena *cronbach alphanya* lebih besar dari 0,6.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Normalitas**

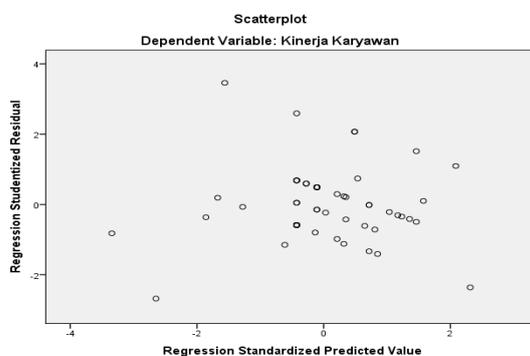
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.31128996
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.130
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		1.005
Asymp. Sig. (2-tailed)		.265

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai asymp. Signifikansi sebesar 0,265 lebih besar dari 5% (0,05) maka data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	<i>Unstandardize d Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(Constant)	1.261	.667		1.891	.064		
Tunjangan Kerja	.164	.079	.235	2.058	.044	.988	1.012
1 Motivasi Kerja	.307	.113	.330	2.726	.009	.881	1.135
Disiplin Kerja	.220	.105	.255	2.091	.041	.872	1.147

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel bebas (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.



**Gambar 1.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>	<b>Durbin-Watson</b>
1	.525 <sup>a</sup>	.276	.237	.31952	1.834

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1.834, pembandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 60 (n), Karena nilai DW 1,834 berada diantara -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada penelitian ini.

**Tabel 12.**  
**Hasil Perhitungan SPSS**

<b>Model</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>
	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>
(Constant)	1.261	.667	
1 Tunjangan Kerja	.164	.079	.235
Motivasi Kerja	.307	.113	.330
Disiplin Kerja	.220	.105	.255

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1.834, pembandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 60 (n), Karena nilai DW 1,834 berada diantara -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada penelitian ini. Dari tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 1,261 + 0,164X_1 + 0,307X_2 + 0,220X_3$ . Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,261 menyatakan bahwa jika tunjangan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sama dengan nol, maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 1,261.
- Nilai koefisien regresi variabel tunjangan kerja (X1) adalah sebesar 0,164 artinya apabila tunjangan kerja (X1) terjadi peningkatan satu satuan, maka variabel
- kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan 0,164 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap dan sebaliknya jika tunjangan kinerja terjadi penurunan satu satuan, maka variabel kinerja pegawai akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,164 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) adalah sebesar 0,307 artinya apabila motivasi kerja (X2) terjadi peningkatan satu satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan 0,307 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap dan sebaliknya jika motivasi kerja terjadi

- penurunan satu satuan, maka variabel kinerja pegawai akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,307 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
- e. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) adalah sebesar 0,220 artinya apabila disiplin kerja (X3) terjadi peningkatan satu satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan berubah 0,220 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap dan sebaliknya jika disiplin kerja terjadi penurunan satu satuan, maka variabel kinerja pegawai akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,220 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

**Tabel 13.**  
**Hasil Uji Korelasi**

Model	R
1	.525 <sup>a</sup>

Nilai koefisien korelasi merupakan uji untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Pengujian korelasi menggunakan korelasi, hal ini dikarenakan data yang dihasilkan adalah data normal. Untuk mengetahui dan memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang sudah dijelaskan. Nilai korelasi dapat dilihat pada kolom R diperoleh hasil sebesar 0,525 atau 52,5%. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh tunjangan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebesar 52,5% yang berarti memiliki hubungan korelasi yang sangat baik/kuat (Sugiyono, 2021). Sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini, seperti variabel rekrutmen, komunikasi, semangat kerja, dan lain sebagainya.

**Tabel 14.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 <sup>a</sup>	.276	.237	.31952

Nilai koefisien determinasi merupakan uji untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom Adjusted R<sup>2</sup> diperoleh hasil sebesar 0,276 atau 27,6%. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh tunjangan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebesar 27,6% sedangkan sisanya sebesar 72,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini, seperti variabel remunerasi, komunikasi, semangat kerja, dan lain sebagainya.

**Tabel 15.**  
**Hasil Uji F**

	Model	Sum of Squares	F	Sig.
1	Regression	2.176	7.105	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5.717		
	Total	7.893		

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung dengan tingkat probabilitas signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 7,105. Berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya yang lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel bebas yang terdiri dari tunjangan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y).

**Tabel 16.**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	1.261	.667	1.891	.064
1 Tunjangan Kerja	.164	.079	2.058	.044
Motivasi Kerja	.307	.113	2.726	.009
Disiplin Kerja	.220	.105	2.091	.041

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Nilai signifikansi variabel tunjangan kerja ( $X_1$ ) sebesar berada di bawah 0,05 yaitu 0,079. Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- 2) Nilai signifikansi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar berada di bawah 0,05 yaitu 0,009. Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- 3) Nilai signifikansi variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar berada di bawah 0,05 yaitu 0,041. Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa tunjangan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sebesar 52,5 dan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil uji F juga diketahui bahwa variabel bebas yaitu tunjangan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan yang terjadi pada tunjangan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja akan menyebabkan perubahan terhadap kinerja karyawan. Dari uji F dapat diketahui bahwa tunjangan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t sebesar  $0,044 < 0,05$  yang berarti bahwa signifikansi lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jadi dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu

yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat kinerja-nya mempunyai nilai yang tinggi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Maya (2020), pemberian tunjangan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Karena Apabila tingkat penghasilan memadai maka menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa tunjangan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t sebesar  $0,009 < 0,05$  yang berarti bahwa signifikansi lebih besar dari 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan instansi. Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini mendukung hasil penelitian Bunga Permata Sari (2022), yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten*”, Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t sebesar  $0,041 < 0,05$  yang berarti bahwa signifikansi lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, kerja karyawan pun akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah tingkat disiplin karyawan, maka semakin rendah pula tingkat kinerja pegawai yang di hasilkan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan Ardiansyah (2020), yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*”, Variabel disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

### **Tunjangan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai**

Nilai koefisien determinasi merupakan uji untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom Adjusted  $R^2$  diperoleh hasil sebesar 0,276 atau 27,6%. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh tunjangan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebesar 27,6% sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa signifikansi lebih kecil dari

0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jadi dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan Faisal (2017), yang menemukan bahwa ada hubungan antara variabel tunjangan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustiani Sambo Layuk, G. H. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. *YUME : Journal of Management*, Volume 2 No. 1. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/371>
- Andia Salsabilla, I. N. (: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 1-12. <https://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara/article/view/791>
- Any Isvandiari, B. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang . *Jurnal JIBEKA*, 17-22. <https://eprints.upnyk.ac.id/5619/>
- Ardiansyah. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor. Indonesia. <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/3915>
- Astaridiah Setianingsih, N. M. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Selatan. *Jurnal Tanah Pilihan* , 59-74. <https://ojp.ejournal.lp2m.uinjambi.ac.id/index.php/tpj/article/view/803>
- Ghozali, I. (2016). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif. Jakarta: alfabeta. <https://repo.uinsyahada.ac.id/951/>
- Herman. (2020). Tinjauan Tunjangan Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Bahasa Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Management*, 271-291.
- Hulu, S. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 332-341. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36260>
- Salman Farisi, J. I. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Humaniora*, 15-33. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/420>
- Sandhi Fialy Harahap, S. T. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu . *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 120-135. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4866>
- Agustiani Sambo Layuk, G. d. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa” . *YUME : Journal of Management*, Volume 2 No. 1. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/371>
- Faisal. 2017. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia. Surabaya: Sekolah

- Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.  
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/686>
- Hulu, S. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias”. *Jurnal EMBA*, 332-341.
- I Gusti Ayu Sri Pradnya Wati, N. L. (2021). Peran Kepuasan Memediasi Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Abiansemal. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 630-642.  
<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1351>
- Karim, D. F. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkup Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Banggai . *Jurnal Clean Government* 2.1 , 189-201.  
<https://lonsuit.unismuhluwuk.ac.id/clean/article/view/316>
- Maya, Mangundap, Silvy Mandey, dan Petrus Tumade. 2015. Analisis Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulut Tenggo. *Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret Hal. 726 – 736*.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7547>
- Salman Farisi, J. I. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” . *Jurnal Humaniora*, 15-33.  
<https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/1170>
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” . *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 77-87.  
<https://osf.io/preprints/inarxiv/9frzv/>