

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN PERTANIAN

Basuki¹, A.H. Rahadian^{2*}

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Indonesia

Email : basuki258@gmail.com¹, rahadian.ah@gmail.com²

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords

performance, work discipline, and employee performance

This study aims to analyze the influence of Performance Allowances and Work Discipline toward Employees Performance both partially and simultaneously. The research uses a quantitative approach. The sample in this study amounted to 73 people using the Slovin formula to determine the number of samples. The research instrument used a questionnaire and variable measurement using a Likert scale with the characteristics of respondents were Civil Servants at the Secretariat of the Inspectorate General of the Ministry of Agriculture. Performance allowances (X1) and work discipline (X2) as independent variables will be tested simultaneously (simultaneously) their effect on the performance of civil servants (Y) as the dependent variable. Test the direct effect (partial) of performance benefits (X1) on the performance of civil servants (Y) and examine the direct (partial) effect of work discipline (X2) on the performance of civil servants (Y). The data was analyzed quantitatively using analytical tools in the form of validity test and reliability tested with IBM SPSS version 23 program. The results of the study state that performance allowances (X1) and work discipline (X2) have a positive and significant effect on the performance of civil servants (Y). Performance allowance (X1) has no significant effect on the performance of civil servants (Y) and work discipline (X2) has a positive and significant effect on the performance of civil servants (Y).

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan hal penting dalam mencapai target-target organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak hanya berupa pencapaian target-target pekerjaan yang dibebankan kepadanya tetapi juga bagaimana kontribusi pegawai terhadap kemajuan organisasi dan tidak melakukan kegiatan yang dapat mencederai organisasi. Pemerintah Republik Indonesia telah menyadari bahwa target-target pembangunan akan dapat dicapai apabila aparatur Pemerintah sebagai pelaksana kebijakan dan program pemerintah di berbagai bidang memiliki kinerja yang baik.

Hal ini terlihat dari dikeluarkannya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 yang diharapkan mampu mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja birokrasi pemerintah dalam rangka memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Peraturan ini menyatakan bahwa kinerja akan meningkat apabila ada motivasi yang kuat secara menyeluruh baik di pusat maupun di daerah yang akan muncul jika setiap program/kegiatan yang dilaksanakan menghasilkan keluaran, nilai tambah,

hasil, dan manfaat yang lebih baik dari tahun ke tahun yang disertai dengan sistem reward dan punishment yang dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan.

Kementerian Pertanian melakukan upaya untuk mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi serta tercapainya misi peningkatan kualitas kinerja pegawai antara lain dengan menerapkan penilaian kinerja yang berbasis Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sesuai amanat dari Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Pemberian tunjangan kinerja di Kementerian Pertanian diharapkan akan meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi serta merubah pola pikir dan budaya kerja pegawai sehingga tercipta birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi. Pemberian tunjangan kinerja ini diikuti dengan perubahan pada sistem penilaian kinerja yang mulai dilakukan pada tahun 2015 dengan maksud agar penilaian yang dilakukan diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati dan bukan penilaian atas kepribadian seorang PNS.

Pemberian tunjangan kinerja diikuti dengan perubahan pada sistem penilaian kinerja yang awalnya menggunakan DP3 menjadi menggunakan penilaian SKP dan perilaku. Perubahan ini penting untuk dilakukan karena dengan adanya tunjangan kinerja maka dibutuhkan sistem penilaian kinerja yang mampu menghubungkan kinerja pegawai dengan tunjangan kinerja yang diterima. Penggunaan sistem penilaian DP3 tidak mampu menghubungkan kinerja pegawai dengan tunjangan kerjanya. Kekurangan dari sistem DP3 antara lain tidak adanya standar kinerja yang terukur dan karakteristik kinerja yang dipakai bersifat abstrak, tidak didahului oleh proses perencanaan kinerja pegawai, serta tidak ada wawancara hasil evaluasi sehingga pegawai ternilai tidak mengetahui alasan penilai menilainya. Dengan adanya SKP maka kinerja pegawai dilihat dari sisi kualitas, kuantitas, waktu serta biaya.

Nilai prestasi kerja PNS diperoleh dari hasil penggabungan nilai unsur perilaku dan unsur SKP dengan bobot nilai unsur perilaku sebesar 40% dan unsur SKP sebesar 60%. Dengan adanya SKP maka sumbangsih masing-masing individu terhadap tercapainya indikator kinerja yang telah ditetapkan dapat dilihat dengan membandingkan antara target dan realisasi kegiatan dalam SKP. Persentase pegawai sekretariat itjen yang melakukan indisipliner rata-rata setiap bulannya di atas 10%. Sanksi yang dijatuhkan terhadap pegawai indisipliner (baik itu karena tidak masuk kerja tanpa keterangan, datang terlambat ataupun pulang sebelum waktunya) berkaitan dengan pengurangan tunjangan kinerja.

Oleh karena 2 hal tersebut, penulis ingin menjadikan bahan penelitian untuk mengukur seberapa besar pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian. Tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada PNS dan CPNS yang dikaitkan dengan penilaian kehadiran dan kinerja. Pemerintah telah mengesahkan Peraturan Presiden Nomor 134 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertanian. Pemberian tunjangan kinerja tersebut bertujuan untuk lebih meningkatkan kinerja para pegawai di lingkungan Kementerian Pertanian. Menindaklanjuti Perpres tersebut, Menteri Pertanian menerbitkan Permentan Nomor 06/Permentan/KU.060/2/2016 tentang Pedoman Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertanian. Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, dilakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian.**

KAJIAN PUSTAKA

1. **Tunjangan Kinerja** : Menurut Rivai dan Sagala (2013 : 767) memberikan definisi insentif (tunjangan kinerja) diartikan sebagai : bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kerjanya melebihi standar yang ditentukan". Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang disebut

sistem kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan).” Menurut Moh. Agus Tulus (1993:151), mengatakan: tunjangan (benefit) adalah: unsur-unsur kompensasi dimana nilai rupiah langsung bagi karyawan individual dapat dengan mudah diketahui secara pasti.

2. **Disiplin Kerja** : Pengertian Disiplin Kerja Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris yaitu *disciple* yang artinya pengikut, atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin itu berarti kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadarannya sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka seorang pemimpin dalam usahanya untuk Mendisiplinkan bawahannya perlu menggunakan pedoman ataupun aturan-aturan tertentu sebagai landasan pelaksanaan disiplin itu sendiri. Menurut Anoraga, 2006:46: disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib”
3. **Dimensi Disiplin Kerja** : Menurut Soejono (1997:77) adapun disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu: (1) Ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik. (2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan. (3) Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. (4) Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.
4. **Kinerja** : Menurut Stewart dan Brown (2011:297): kinerja adalah kontribusi yang diberikan seseorang kepada organisasi yang mempekerjakannya. Menurut Bangun, 2012:231 : Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan persyaratan pekerjaan dalam mencapai tujuan atau standar pekerjaan”.
5. **Dimensi Kinerja** : Delapan dimensi yang digunakan untuk menilai dan/atau mengevaluasi kinerja pegawai menurut Chung dan Megginson (1981:375-376) serta Gomes (2003:142) adalah sebagai berikut : (1) *Quantity of Work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan. (2) *Quality of Work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. (3) *Job Knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya. (4) *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. (5) *Cooperation*, kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi). (6) *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. (7) *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya. (8) *Personal Qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Kerangka Teori

1. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian.

Tunjangan kinerja diberikan kepada pegawai berdasarkan tingkat kehadiran dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Target SKP yang ditetapkan awal tahun nyatanya belum 100% terealisasi di akhir tahun. Seharusnya, pemberian tunjangan kinerja akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. Oleh karena itu, patut diduga terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian

Disiplin kerja merupakan sikap pegawai dalam mematuhi aturan kerja dengan sukarela dalam rangka mencapai tujuan organisasi untuk menunjang tugas pengawasan di Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian. Kurangnya disiplin kerja pegawai dalam hal memanfaatkan waktu kerja dengan optimal dapat mempengaruhi realisasi sasaran kerja pegawai tersebut. Dengan demikian patut diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian.

3. Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian.

Kinerja pegawai dapat dikatakan bagus apabila target Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang disusun awal tahun dapat terealisasi semuanya di akhir tahun. Namun, Kinerja pegawai belum sesuai target karena ada yang belum 100%. Hal itu dikarenakan tunjangan kinerja yang diterima belum berbanding lurus dengan peningkatan kinerja serta disiplin kerja yang belum sesuai harapan. Dengan demikian patut diduga terdapat pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Alasan penulis menggunakan pendekatan kuantitatif adalah dengan mempertimbangkan yang dikemukakan oleh Arikunto (2006) tentang sifat umum penelitian kuantitatif, antara lain:

1. Kejelasan unsur: tujuan, subjek, sumber data sudah mantap, dan rinci sejak awal,
2. Dapat menggunakan sampel,
3. Kejelasan desain penelitian, dan
4. Analisis data dilakukan setelah semua data terkumpul.

Arikunto (2006) juga menambahkan, masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi pemilihan jenis pendekatan penelitian yaitu: waktu dan dana yang tersedia, dan minat peneliti. Hal-hal yang dikemukakan Arikunto tersebut yang melatarbelakangi dipilihnya pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini. Metode penelitian yang dipakai adalah penelitian survei yang bersifat deskriptif-eksploratif. Menurut Irawan (2007, p. 101) “metode eksploratif adalah penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data-data awal tentang sesuatu”. Masih menurut Irawan (2007, p. 101), “metode deskriptif digunakan untuk mengkaji sesuatu seperti apa adanya (variabel tunggal) atau pola hubungan (korelasional) antara dua atau lebih variabel”. Sebagaimana telah dikemukakan di depan, penelitian ini ingin mempelajari dan mengetahui variabel tunjangan kinerja dan variabel disiplin kerja dikaitkan dengan peningkatan kinerja PNS di instansi Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian. Di dalam penelitian ini, data yang akan dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Oleh karena itu menggunakan kuesioner untuk menjangkau jawaban responden dengan metode jawaban tertutup karena telah disediakan oleh peneliti. Analisis data menggunakan aplikasi/program IBM *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sampel/ responden yang ditetapkan sebanyak 73 orang yang terdapat di kantor Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian telah mengisi kuesioner yang telah disebarakan sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa total nilai X1 pada setiap pernyataan bernilai lebih dari r tabel. Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r statistik, dimana nilai $df = N-2$, nilai N sendiri yaitu 30. Jadi, nilai $df = 30-2 = 28$. Sesuai tabel statistik nilai $df = 28 = 0,3610$. Apabila dibandingkan, nilainya lebih besar dari 0,3610. Artinya, setiap item pernyataan X1 dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian. Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel sudah reliabel dan bisa ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,850 diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi varibel dependen. Hasil analisis Uji-t dapat dilihat pada tabel *Coefficients* dibawah ini.

**Tabel 24. Hasil Uji - t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9,627	2,126		4,529	,000		
1 Tunjangan Kinerja (X1)	,061	,091	,065	,676	,501	,458	2,182
Disiplin Kerja (X2)	,681	,083	,790	8,237	,000	,458	2,182

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat kita simpulkan bahwa:

- Nilai sig tunjangan kinerja (X1) sebesar 0,501 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, atau $0,501 > 0,05$ maka H_0 diterima. Sedangkan nilai T hitung X1 sebesar 0,676 dan t tabel sebesar 1,994, sehingga $T \text{ hitung } (0,676) < T \text{ tabel } (1,994)$ artinya variabel tunjangan kinerja (X1) tidak memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai (Y). Jadi kesimpulannya, tunjangan kinerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- Nilai sig disiplin kerja (X2) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak. Sedangkan nilai T hitung X2 sebesar 8,237 dan t tabel sebesar 1,994, $T \text{ hitung } (8,237) > T \text{ tabel } (1,994)$ artinya variabel disiplin kerja (X2) memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai (Y). Jadi kesimpulannya, disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja) dalam menerangkan variasi variabel dependen/tidak bebas (Kinerja Pegawai). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang

kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil analisisnya dengan menggunakan output SPSS dapat dilihat pada tabel Model Summary dibawah ini.

Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 ^a	,705	,696	3,115

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Tunjangan Kinerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja berpengaruh sebesar 70,5% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari tabel tersebut dapat kita lihat bahwa nilai R Square cenderung mendekati nilai 1 yang artinya variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pembahasan

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu dua variabel bebas dan 1 variabel terikat. Dimana variabel bebasnya yaitu tunjangan kinerja sebagai X1 dan disiplin kerja sebagai X2, sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja sebagai Y. Berdasarkan hasil penelitian, tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penjabaran hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat dibawah ini:

1. Pengaruh Tunjangan Kinerja (X1) terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan kinerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dimana variabel tunjangan kinerja terdiri dari beberapa dimensi yaitu prestasi kerja, potensi pegawai, aktivitas kerja, kontribusi bagi produktivitas organisasi, dan kebutuhan yang harus dipenuhi. Analisis uji-t untuk variabel tunjangan kinerja, nilai t hitungnya sebesar 0,676, sementara itu nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,994 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,501 > 0,05$ maka individual variabel tunjangan kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya tunjangan kinerja kurang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hasil dari analisis ini menolak hipotesis dari H1 bahwa tunjangan kinerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini sedikit berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Liza Hardani, Ahmad Alim Bachri dan Dahniar (Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 4, Nomor 1, Februari 2016) dengan judul Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin. Hal itu disebabkan karena uji-t parsial penelitian terdahulu menyatakan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh dengan kinerja pegawai.

2. Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Dimana disiplin kerja ini terdiri dari beberapa dimensi, antara lain: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab kerja serta ketaatan. Analisis uji-t untuk variabel disiplin kerja, nilai t hitungnya sebesar 8,237, sementara itu nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,994 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ maka individual variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jika disiplin kerja baik maka kinerja pegawai akan baik, sebaliknya jika disiplin kerja pegawai kurang baik, maka kinerja pegawai akan menurun. Hasil dari analisis ini menerima hipotesis dari H2 bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Catherine Purnama dan Sesilya Kempa (AGORA Vol. 4, No. 2, 2016) dengan judul berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima. Hal ini dibuktikan dengan uji t antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,016 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hubungan kedua variabel dapat diketahui dari nilai t hitung sebesar 2,519 lebih besar dari Ftabel sebesar 1,685. Kesimpulannya adalah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardi Astutik (Jurnal AKADEMIKA, Vol. 14, Nomor 2, Agustus 2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Usaha Bersama. Hasil penelitiannya menunjukkan disiplin kerja (X2) memiliki nilai t hitung 2,359 lebih besar dari t tabel ($2,359 > 1,667$) dengan signifikansi sebesar 0,000, hal ini berarti bahwa H2 diterima dan menyimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh tunjangan kinerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis variabel tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dimana variabel tunjangan kinerja terdiri dari beberapa dimensi yaitu prestasi kerja, potensi pegawai, aktivitas kerja, kontribusi bagi produktivitas organisasi, dan kebutuhan yang harus dipenuhi. Sedangkan disiplin kerja memiliki beberapa dimensi antara lain: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab kerja serta ketaatan. Hasil perhitungan statistik uji-F pada tabel 23 menunjukkan nilai F hitung sebesar 83,459 Setelah itu dibandingkan dengan nilai f tabel sebesar 3,13 dengan signifikansi 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($83,459 > 3,13$ dengan Sig f $0,000 < 0,05$), ini berarti bahwa variabel independen tunjangan kinerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan tabel *model summary* hasil olah data dengan SPSS didapatkan nilai R Square sebesar 0,705 yang artinya tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 70,5% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, tunjangan kinerja kurang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, jika disiplin kerja pegawai tinggi maka semakin bagus kinerjanya, sebaliknya apabila disiplin kerja pegawai rendah maka akan menurun kinerjanya.
3. Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis ketiga, dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 70,5%. Artinya, jika tunjangan kinerja yang diberikan tinggi dan disiplin kerja pegawai tinggi maka semakin bagus kinerjanya, sebaliknya apabila tunjangan kinerja yang diberikan menurun dan disiplin kerja pegawai rendah maka akan menurun kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA**BUKU**

- Azhari, Aziz Samudra. 2015. *Perpajakan di Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Edward III, George C. 1980. *Implementing Public Policy*. Washington DC: Congressional Quarterly Press.
- Hamdi, Muchlis. 2014. *Kebijakan Publik Proses Analisis dan Partisipasi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Haula Rosdiana dan Edi Slamet Irianto. 2012. Pengantar Ilmu Pajak ; Kebijakan dan Implementasi di Indonesia. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mardiasmo, 2013. *Perpajakan Edisi Revisi 2013*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- _____. 2016. *Perpajakan Edisi Revisi 2016*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mulyadi, Deddy, Gedeona, Hendrikus T., Afandi, Muhammad Nur, 2016. *Administrasi Publik untuk Pelayanan Publik*. Alfabeta. Bandung
- Pandiangan, Liberti. 2014. *Administrasi Perpajakan*. Jakarta: Erlangga.
- Resmi, Siti. 2016. *Perpajakan Teori dan Kasus*. Edisi 9 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2017. *Perpajakan Teori dan Kasus*. Edisi 10 Buku 1 Jakarta: Salemba Empat.
- Rosenbloom**, Daud H et al.2015. *Public Administration: Understanding Management, Politics, and Law In The Public Sector, Eighth Edition*. International Edition.
- Siahaan, Marinhot P. 2013. Pajak Daerah dan Tetribusi Daerah. Cetakan 3. Ed Revisi. Jakarta : Rajawali Pers
- _____. 2016. *Pajak Daerah dan Retribusi Daerah. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Winarno, Budi. 2012. Kebijakan Publik (Teori, Proses, dan Studi Kasus). Jakarta: PT. Buku Seru.
- _____. 2012. Kebijakan Publik (Teori, Proses, dan Studi Kasus). Jakarta: PT. Buku Seru.