



Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bima

¹Muhammad Rehan, ²Firmansyah Kusumayadi

^{1,2} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, Bima, Indonesia

ARTICLE INFO

Kata kunci:
Tunjangan Kinerja,
Disiplin Kerja,
Kinerja Pegawai

Keywords:
Performance Allowance,
Work Discipline,
Employee Performance

Email :
firmansyah90.stiebima@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bima. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner berskala Likert. Populasi penelitian berjumlah 62 pegawai, dan sampel sebanyak 34 pegawai negeri sipil ditentukan melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

This study aims to analyze the effect of performance allowances and work discipline on employee performance at the Department of Community and Village Empowerment, Bima Regency. The research employed a quantitative approach with a Likert-scale questionnaire as the main instrument. The study population consisted of 62 employees, with a sample of 34 civil servants determined using purposive sampling techniques. Data were collected through observation, interviews, questionnaires, and documentation, and then analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26. The findings indicate that performance allowances have a significant effect on employee performance, while work discipline does not have a significant partial effect. However, simultaneously, performance allowances and work discipline significantly influence employee performance.

Copyright © 2025 EBISMA.

All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia kerja menuntut setiap instansi pemerintah untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya agar mampu memberikan pelayanan yang efektif dan efisien. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena pegawai berperan langsung dalam pelaksanaan tugas operasional sehari-hari. Oleh karena itu, instansi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal agar menghasilkan kinerja yang maksimal.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah tunjangan kinerja. Tunjangan Kinerja adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja. Atau dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang di berikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Menurut pengertian di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang telah dikutip oleh Ruky dalam (Suryana et al., 2021) tunjangan berasal dari kata tunjang, namun pemahamannya sendiri lebih mengarah kepada kata “menunjang” yang diartikan sebagai menopang dan membantu kelancaran organisasi. Menurut Munajah dalam (Iryani et al., 2022) tunjangan adalah program untuk peningkatan kesejahteraan tenaga kerja secara material maupun non-material yang bersifat tidak langsung dan sebagai bentuk imbalan jasa organisasi kepada pegawainya diluar gaji atau upah, seperti pembayaran karena sakit, uang tabungan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dana pension dan lain-lain. Pegawai akan menerima tunjangan sepenuhnya apabila tugasnya dapat diselesaikan secara menyeluruh. Menurut (Chrismawati, 2022) Tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai. Pemberian tunjangan kinerja pegawai dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas

serta menjamin kesejahteraan pegawai. Bagi pegawai yang telah menerima tunjangan kinerja harus memiliki kinerja yang terukur, melalui penerapan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) ..

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai memiliki peran penting dalam kinerjanya. Menurut Moenir dalam (Ponco et al., 2021), disiplin kerja merupakan kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai. Menurut Hasibuan dalam (Setyawati et al., 2018) mengemukakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dharmawan mengemukakan dalam (Waroi et al., 2024) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang pegawai. Menurut Rivai dalam (Prayogi et al., 2019) Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Pegawai sesuai dengan perannya dalam Instansi. Rivai dalam (Elizar et al., 2018) kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya. Menurut Moehariono dalam (Erawati et al., 2017) faktor proses penilaian kerja individu terdiri dari empat aspek meliputi Hasil kerja, Perilaku, Atribut dan Kompetensi.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Bima memiliki tugas dan fungsi yang bertugas membantu kepala daerah (Bupati) dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Poksi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) dibagi beberapa bidang yaitu Bidang Kelembagaan Pengembangan Adat dan Sosial Budaya, Bidang Ekonomi dan Teknologi Tepat Guna dan Bidang Pemerintahan Desa yang mengemban tugas sebagai fasilitator terkait pengembangan dan administrasi desa untuk mengoptimalkan hasil rencana kerja setiap desa yang ada di Kabupaten Bima. Dengan jumlah desa yang dinaungi di Kabupaten Bima sebanyak 191 desa maka banyak pula pegawai pada instansi yang harus meningkatkan kinerja pegawai untuk mempermudah dan mengoptimalkan pelayanan agar instansi mendapatkan hasil kerja yang baik.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada objek penelitian menemukan beberapa masalah terkait kinerja beberapa pegawai yang kurang memenuhi optimalnya pelayanan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bima dan belum sepenuhnya mampu mencapai target kerja yang diharapkan. Masalah Tunjangan Kinerja yang ada belum menggambarkan hasil kinerja pegawai yang baik sesuai tanggung jawabnya, pimpinan kurang tegas dalam menerapkan pemberian Tunjangan seperti beberapa pegawai hanya datang absen pagi dan pulang tapi jarang berada di kantor, kemudian pemberian Tunjangan yang kurang adil dan merata sesuai dengan pekerjaan dan tupoksi pegawainya, beberapa pegawai yang merasa resah terhadap pegawai yang menerima tunjangan kinerja tetapi beban kerja yang di ambil tidak sesuai dengan tunjangan yang di bayarkan. Selain tunjangan kinerja faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah seperti kurangnya disiplin kerja beberapa pegawai dalam menunda pekerjaan, beberapa pegawai telat datang apel pagi dan pulang sebelum waktu kerja serta tanggung jawab pekerjaan yang kurang sesuai dengan tupoksinya, akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebab disiplin kerja yang baik akan menumbuhkan rasa semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Variabel dalam penelitian ini meliputi tunjangan kinerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y).

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Bima yang berjumlah 62 orang, terdiri dari 33 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 1 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), 18 Honorer Daerah, dan 10 Tenaga Sukarela. Sampel penelitian ditetapkan sebanyak 34 orang PNS dengan teknik purposive sampling, dengan pertimbangan bahwa PNS memiliki peran utama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi DPMD sehingga dianggap paling relevan dengan tujuan penelitian.

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5 (sangat tidak setuju – sangat setuju). Indikator variabel disusun berdasarkan teori yang relevan, yaitu:

1. Tunjangan kinerja (X1): keadilan pemberian tunjangan, kesesuaian dengan beban kerja, dan ketepatan waktu pembayaran.
2. Disiplin kerja (X2): kepatuhan terhadap aturan jam kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dan ketaatan pada perintah atasan.
3. Kinerja pegawai (Y): kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kerja sama.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

1. Observasi, untuk melihat kondisi nyata kedisiplinan dan pelaksanaan pekerjaan.
2. Wawancara, dengan beberapa pegawai dan pimpinan untuk memperdalam informasi.
3. Kuesioner, sebagai instrumen utama penelitian.
4. Dokumentasi, berupa laporan kinerja pegawai dan data kepegawaian.

Teknik analisis data menggunakan bantuan program SPSS versi 26 for Windows dengan tahapan:

1. Uji instrumen penelitian: uji validitas dan uji reliabilitas.
2. Uji asumsi klasik: normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas.
3. Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Uji hipotesis: uji t (parsial) dan uji F (simultan).

Koefisien korelasi dan determinasi (R dan R^2) untuk mengetahui kekuatan hubungan dan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Dan Analisis Data

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

X1 (Tunjangan Kinerja)	X2 (Disiplin Kerja)	Y (Kinerja Pegawai)	Nilai Batas	Keterangan Valid
0.374	0.629	0.676	0,300	VALID
0.369	0.645	0.666	0,300	VALID
0.360	0.618	0.680	0,300	VALID
0.365	0.556	0.643	0,300	VALID
0.629	0.395	0.677	0,300	VALID
0.703	0.615	0.457	0,300	VALID
0.557	0.526	0.499	0,300	VALID
0.627	0.568	0.356	0,300	VALID
0.735	0.424	0.607	0,300	VALID
0.740	0.568	0.412	0,300	VALID
	0.553		0,300	VALID
	0.353		0,300	VALID

Berdasarkan tabel 1 di atas hasil pengujian validitas variabel Tunjangan Kinerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai jika item-total correlation $> 0,300$ maka data dinyatakan valid. Pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data selanjutnya.

2. Uji Realibilitas

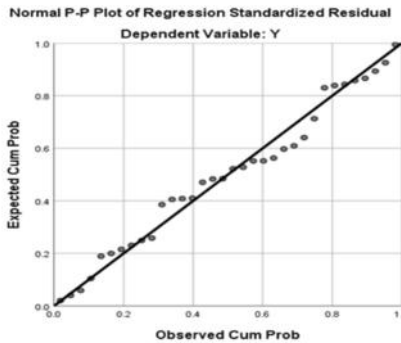
Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronback's alpha	Standar	Keterangan
Tunjangan Kinerja	0.757	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0.758	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.767	0,600	Reliabel

Hasil uji realibilitas terhadap item pernyataan pada variabel Tunjangan Kinerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dinyatakan reliabel karena nilai cronbach's alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas pada gambar 1. diatas menunjukkan bahwa penyebaran data atau titik-titik yang mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan data tersebut berdistribusi normal, sehingga memenuhi uji asumsi normalitas.

b. Uji Multikolneralitas

Uji Multikolnearitas dilakukan dengan menguji nilai tolerance dan VIF. Jika Nilai Tolerance > 0,100 dan Nilai VIF < 10, maka dinyatakan tidak terjadi gejala Multikolnearitas. Sebaliknya jika Nilai Tolerance < 0,100 dan Nilai VIF > 10 maka dapat disimpulkan terjadi gejala multikolnearitas.

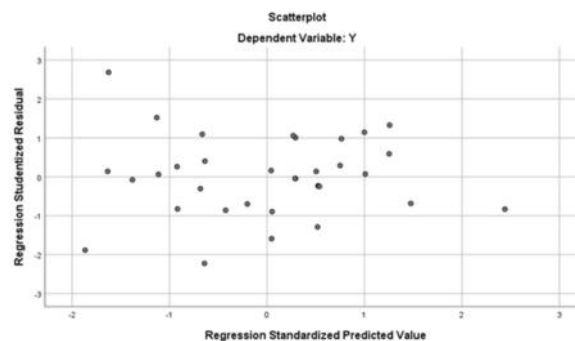
Tabel 3. Hasil Uji Multikolnearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Tunjangan Kinerja	,530	1,885
	Disiplin Kerja	,530	1,885

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 3 di atas, Variabel X1 memiliki Nilai Tolerance 0.530 dan Nilai VIF sebesar 1.885 dan Variabel X2 memiliki Nilai Tolerance 0.530 dan Nilai VIF sebesar 1.885 maka dapat disimpulkan tidak ada gejala multikolnearitas.

c. Uji Heterokedastisitas.



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas pada gambar 3 diatas menggunakan metode grafik. Hasil tersebut terlihat bahwa grafik scatterplot tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi menggunakan Uji Durbin Watson, yang jika nilai dW berada diantara Du dan dL ($dU < d < 4 - Du$) maka tidak terjadi Autokorelasi

Tabel 4 . Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.638 ^a	.407	.369	2,90849	1,724	

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan informasi pada Tabel 4, dapat diketahui hasil pengolahan data menunjukan nilai statistic Durbin-Watson (DW) sebesar 1,724 dan $n=34$. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai dL dan du pada table Durbin-Watson dengan rumus $du < d < 4-du$ yaitu $1,6805 < 1,724 < 2,3195$ Maka dapat disimpulkan tidak terjadi Autokorelasi dalam penelitian ini.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5 . Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance VIF
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23.723	6.826		3.476	.002	
	Tunjangan Kinerja	.551	.166	.630	3.319	.002	.530 1.885
	Disiplin Kerja	.011	.178	.011	.060	.953	.530 1.885

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 5 analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 23,723 + 0,551 X_1 + 0,011 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta = a = 23,723 artinya jika Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja konstan sama dengan nol maka Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bima sebesar 23,723
- Koefisien variabel = $b_1 = 0,551$ artinya jika Tunjangan Kinerja pegawai naik sebesar 1% dimana Tunjangan Kinerja pegawai konstan maka Tunjangan Kinerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bima naik sebesar 0,551.
- Koefisien variabel = $b_2 = 0,011$ artinya jika Disiplin Kerja pegawai naik sebesar 1% dimana Disiplin Kerja konstan (tidak berpengaruh nyata) maka Disiplin Kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bima naik sebesar 0,011.

5. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df 1	df 2
								Sig. F Change
1	.638 ^a	.407	.369	2,90849	.407	10,648	2	31

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 6 diatas, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,638 (63,8%). Hasil tersebut menunjukkan keeratan variabel Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai secara Bersama-sama. Berikut tabel intervalnya:

Tabel 7. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa Korelasi pada variabel Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,638 (63,8%) berada pada interval 0,60-0,799 dengan Tingkat hubungan kuat, dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,638 yang berarti bahwa pengaruh variabel Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bima yaitu memiliki tingkat hubungan kuat.

6. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 6 di atas dipengaruhi nilai R square (R^2) sebesar 0,407 atau 40,7% jadi bisa diambil Kesimpulan besarnya pengaruh variabel Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,407 atau 40,7% sedangkan sisanya 59,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

7. Uji T (Uji Parsial)

Dari tabel 5 diatas terlihat nilai t sebagai berikut:

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H_1): Diduga Tunjangan Kinerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari tabel 5 diatas terlihat nilai sig untuk Tunjangan Kinerja (X_1) sebesar 0,002 lebih kecil dari nilai alfa ($\alpha=0,05$), ($0,002 < 0,05$) dan nilai t hitung yaitu 3,319 lebih besar dari nilai t tabel 2,039 ($3,319 > 2,039$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai (H_1 diterima). Hasil penelitian ini menemukan bahwa Tunjangan Kinerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bima. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan (Dunan & Sari, 2023) mengatakan bahwa secara keseluruhan Tunjangan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung.

b) Pengujian Hipotesis Kedua Disiplin (H_2): Diduga Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari tabel 5 diatas terlihat nilai sig. untuk model Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,953 lebih besar dari nilai alfa ($\alpha = 0,05$), ($0,953 > 0,05$) dan nilai t hitung yaitu 0,06 lebih kecil dari nilai t tabel 2,039 ($0,060 < 2,039$). artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H_2 ditolak). Hasil penelitian ini menemukan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bima. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya oleh (Yusniah, 2017) mengatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur.

8. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8 . Hasil Uji T (Uji Parsial)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180.143	2	90.072	10.648	.000 ^b
	Residual	262.239	31	8.459		
	Total	442.382	33			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
- b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja

Pengujian Hipotesis Ketiga (H3): Diduga Tunjangan Kinerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 8 hasil pengujian secara simultan pada tabel diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 10,648. Adapun rumus untuk mencari nilai Ftabel adalah sebagai berikut $df1 = k-1$ dan $df2 = 2-1 = 2$, dan $df2 = 34-3 = 31$. Dari rumus tersebut didapatkan nilai Ftabel sebesar 2,91, jadi nilai Fhitung > Ftabel yaitu 10,648 > 2,91 yang berarti H3 diterima dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Jadi secara bersama-sama atau secara simultan bahwa variabel Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dengan demikian menunjukkan bahwa H3 diterima. Dapat dikatakan bahwa Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja. Hasil penelitian ini di dukung penelitian sebelumnya oleh (Muthi'ah et al., 2022) ditemukan bahwa Tunjangan dan Disiplin Kerja pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satpol PP Jakarta Timur.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, penelitian ini menyimpulkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara individu terhadap kinerja pegawai. Namun, secara simultan tunjangan kinerja dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dengan memperhatikan faktor tunjangan kinerja yang terbukti memberikan kontribusi besar. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, atau komunikasi internal, serta memperluas objek penelitian pada instansi pemerintahan lain maupun sektor swasta, baik di tingkat kabupaten maupun provinsi. Hal ini diharapkan dapat menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan general.

REFERENSI

- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16. <https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03>. Keywords
- Basyrie, Y. S., Ahiruddin, & Junaidi. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Tunjangan Kinerja The Effect Of Work Motivation And Performance Benefits On arti bekerja sering disebut sebagai. *Ekonometrika : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Statistika*, 317–326.
- Chriskawati. (2022). *Gaya kepemimpinan, tunjangan kinerja dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kota batu (studi bagian protokol dan komunikasi pimpinan)*. 12(02), 221–232.
- Dunan, H., & Sari, S. Y. (2023). pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan panjang kota bandar lampung. *jurnal emt kita*, 7(2), 530–537. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.1178>
- Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2017). efektivitas kinerja pegawai pada kantor kecamatan pallangga kabupaten gowa. *Jurnal Office*, 3(1), 13. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3450>
- Fatma, F. N. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Lpp Rri Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 1(2), 66–73.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, L., & Bachri, A. A. (2016). Pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil balai karantina pertanian kelas i banjarmasin. *JWM (Jurnal ...)*, 23–37. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2969953%5C&val=26493%5C&title=Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin>
- Idris, M. (2022). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Polongbangkeng Utara*. 11(1), 86–94.
- Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Journal Industrial Engineering and Management (JUST-ME)*, 2(02), 46–52. <https://doi.org/10.47398/justme.v2i02.17>
- Muthi'ah, M., Hapsari, D., Supriadi, D., Zain, F. I., & Arifin, A. L. (2022). Pengaruh tunjangan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai satpol pp jakarta timur. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 19(02), 281–294. <https://doi.org/10.25134/equi.v19i02.5865>
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, 14(1), 11. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.14.1.2018.18888>
- Nias, K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. *Jurnal Prointegrita*, 6(2). <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i2.1946>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
- Wachidah, L. N., & Lutarlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 44–62. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp51-57>
- Yusniah. (2017). *Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai balai pengelolaan daerah aliran sungai di jawa timur*. 11(2), 187–193.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. <https://www.bkn.go.id/regulasi/perka-bkn-nomor-20-tahun-2011>