

PENGARUH TUNJANGAN PEGAWAI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN DANPENGEMBANGAN SUMBERDAYAMANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN TAPIN

Ramdani, Khuzaini, Sulastini

Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Islam
Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

Mnoorramdani9@gmail.com

ABSTRAK

Ramdani Muhammad Noor NPM : 18920077. Judul Pengaruh Tunjangan Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tapin. Pembimbing pertama Khuzaini dan kedua Sulastini.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa tunjangan pegawai dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tapin dan juga untuk mengetahui dan menganalisis tunjangan pegawai dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tapin.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif kausal, Populasi dalam penelitian adalah semua pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tapin sebanyak 40 orang. Teknik penggunaan sampel jenuh yang mana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 40 orang pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan tunjangan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Berdasarkan hasil uji-f yang telah dilakukan maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh tunjangan pegawai dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tapin berhasil diterima.

Kata kunci : tunjangan pegawai, disiplin kerja dan kinerja pegawai

ABSTRACT

Name : Ramdani Muhammad Noor NPM : 18920077. The Effect Of Employee Benefits and Work Discipline On The Performance Of Civil Servants In The Agency For Personnel and Human Resources Development (BKPSDM) Tapin District. Khuzaini and Hj. Sulastini.

The purpose of this study is to know and analyze employee benefits and work discipline partially affect the performance of employees in the Tapin Regency Personnel and Human Resources Development (BKPSDM) Agency and also to know and analyze employee benefits and work discipline simultaneously have a significant effect on employee kinerka in the Tapin Regency Personnel and Human Resources Development (BKPSDM) Agency.

The type of research used is quantitative research that is associatively associative, is a study that aims to find out the relationship between two or more variables (Sugioyo, 2013). In this case, it is research

that explains the influence between independent variables (free) that is variable employee benefits and work discipline on variable dependent (bound) employee performance. The population in the study was all employees in the Tapin Regency Personnel and Human Resources Development (BKPSDM) Agency as many as 40 people. The technique of using samples using saturated samples, where the entire population is used as a sample of 40 employees.

The results showed that employee benefits have a positive and significant influence on the quality of employee performance (H1 received). Work discipline proved to have a positive and significant effect on employee performance (H3 was accepted). Based on the results of the f-test that has been done, the hypothesis that states there is an effect of employee benefits and discipline of work simultaneously on the performance of employees at the Tapin Regency Personnel and Human Resources Development (BKPSDM) Agency was successfully accepted.

Keywords: employee benefits, work discipline and employee performance

Pendahuluan

Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat, mempunyai peran yang amat penting dalam rangka menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang Undang Dasar Tahun 1945. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut diperlukan pegawai negeri sipil yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

tercapainya tujuan organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai, maka perlu adanya penilaian untuk mengetahui kinerja yang dihasilkan, selain penilaian perlu adanya penelitian lebih lanjut tentang bagaimana untuk meningkatkan kinerja pegawai. Melalui pengamatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tapin, adanya beberapa permasalahan yang terjadi terkait dengan kinerja pegawainya. Kondisi tersebut dapat diketahui ketika masih adanya terjadi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, adanya kegiatan yang sudah dianggarkan namun tidak bisa diserap dan digunakan dengan maksimal, tentu hal ini akan menimbulkan pertanyaan tentang penyerapan anggaran di Instansi. Selain itu permasalahan tentang kinerja masih adanya pekerjaan yang seharusnya sudah selesai pada waktu yang telah ditentukan ternyata belum tercapai. Tentu permasalahan kinerja ini akan mengganggu jalannya pelayanan terhadap pegawai.

Ada beberapa faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah disiplin dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tapin, untuk tingkat disiplin dikatakan masih belum sempurna karena ditemukan beberapa pegawai yang tingkat disiplinnya masih kurang, belum menggunakan jam kerja dengan efektif. Pegawai tidak mengikuti apel pagi harian dengan rutin, atau adanya pegawai yang setelah apel menghilang dengan waktu yang relatif lama hanya dengan alasan untuk sarapan pagi, pegawai sering datang terlambat dengan berbagai alasan, dan tidak masuk kantor tanpa keterangan yang jelas. Selain itu, masih adanya pegawai yang saat jam kerja melakukan kegiatan lain seperti hanya duduk santai bermain handphone, membuka youtubedan mengobrol dengan rekannya namun bukan urusan kantor atau kedinasan.

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham. Atau sejumlah uang yang diberikan, biasanya secara berkala, dan bukan merupakan bagian dari gaji pokok. Dalam bahasa Inggris ada yang menyebutkan tunjangan dengan istilah allowance atau dalam British English disebut *pocket money*. Jika dilihat artinya pada KBBI adalah uang atau barang yang dipakai untuk menunjang; tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan, sokongan ataupun bantuan. Susilo Martoyo (1987:118), mengatakan : kompensasi pelengkap (fringe Benefit) merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket "benefit" dan program-program pelayanan karyawan, dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan karyawan sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang.

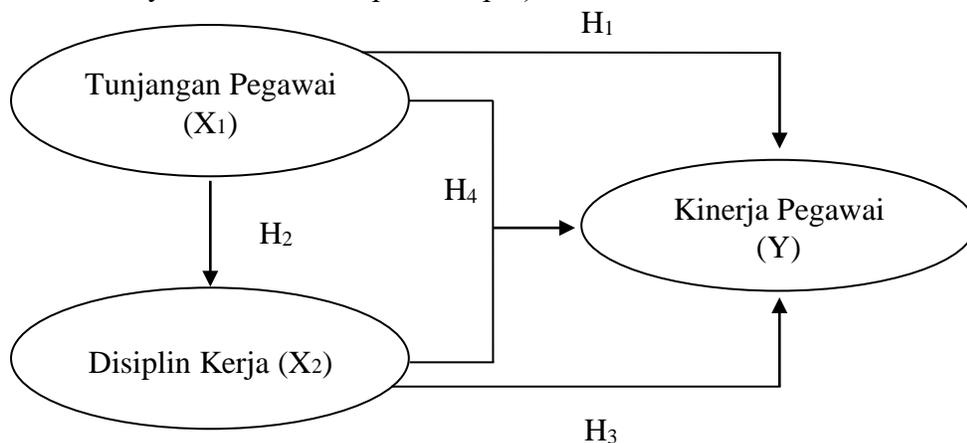
Selain disiplin, tunjangan pegawai juga menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tapin, perlu untuk diberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berbasis Kinerja berdasarkan tingkat kinerja yang terukur. Kinerja dan disiplin pegawai sangat erat kaitannya terhadap kualitas kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tapin.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi (Henry Simamora, 1997). menurut Rahmatullah (2003), disiplin haruslah dimiliki oleh setiap karyawan dan harus terus ditingkatkan

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. Kinerja yang disampaikan Herdiyanto (2003) yang mengadopsi arti kinerja dari Gibson (1996). Menurut Herdiyanto, kinerja adalah hasil dari suatu perilaku seseorang atau kelompok yang terkait dengan cara kerjanya.

Beberapa pengamatan yang terjadi tersebut, menunjukkan bahwa masih adanya permasalahan terkait kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tapin. Berdasarkan uraian kondisi yang telah disebutkan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul :

“Pengaruh Tunjangan Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin)”



Gambar : kerangka Konseptual

Dengan demikian dugaan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya sehingga dapat dianggap sebagai kesimpulan dari temuan empiris (hasil penelitian terdahulu), maupun fakta lapangan, maka :

H1 : Ada pengaruh signifikan tunjangan pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai

H2 : Ada pengaruh signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H3 : Ada pengaruh signifikan tunjangan pegawai dan disiplin kerja secara Simultan terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah merupakan penelitian kuantitatif yang menguji pengaruh antara variabel dependen dengan independen, variabel dependennya ialah tunjangan pegawai dan disiplin kerja sedangkan variabel independennya ialah kinerja pegawai, sehingga penelitian ini menggunakan metode untuk populasi dan sampel jenuh, dengan metode pengumpulan data kuesioner, observasi, studi pustaka dan wawancara. Penelitian ini juga menggunakan metode analisis data yaitu uji validitas dan reabilitas data, pengujian asumsi klasik dan teknik analisis data dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPDMD) Kabupaten Tapin juga memiliki tugas pokok untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintah lingkup manajemen kepegawaian berdasarkan Peraturan Daerah

Kabupaten Tapin dan atau Peraturan Bupati Tapin. Dalam pelaksanaan tugas pokok, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tapin memiliki amanah untuk melayani masyarakat dengan pelayanan yang terbaik secara efektif dan efisien. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tapin sebagai penyelenggara Manajemen Kepegawaian Daerah berkomitmen untuk memajukan dan mengembangkan sistem manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien, agar mampu mendorong peningkatan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan kualitas pelayanan publik hingga tercipta tata kelola pemerintahan yang baik (*good government*).

Seperti yang telah dibahas Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Selatan. Adapun data mengenai Pegawai yang menjadi responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir.

Analisis Deskriptif Variabel Tunjangan Pegawai (X₁)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel tunjangan pegawai (X₁) dalam kuesioner yang sudah disebarakan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Jawaban Responden pada Variabel Tunjangan Pegawai (X₁)

No	Item	Frekuensi										Mean
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X _{1.1}	-	-	1	2,0	1	2,0	13	26,0	35	70,0	4,64
2	X _{1.2}	-	-	-	-	2	4,0	14	28,0	34	68,0	4,64
3	X _{1.3}	1	2,0	-	-	6	12,0	14	28,0	29	58,0	4,40
4	X _{1.4}	-	-	-	-	9	18,0	15	30,0	26	52,0	4,34
5	X _{1.5}	-	-	-	-	2	4,0	12	24,0	36	72,0	4,68
Grand Mean												4,54

Sumber : Sumber: Hasil Uji SPSS (2021)

Analisis Deskriptif Variabel Disiplin (X₂)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang Variabel Disiplin (X₂) dalam kuesioner yang sudah disebarakan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Jawaban Responden pada Variabel Disiplin (X₂)

No	Item	Frekuensi										Mean
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	-	-	2	4,00	6	12,0	17	34,0	25	50,0	4,30
2	X2.2	-	-	1	2,00	4	8,0	13	26,0	32	64,0	4,52
3	X2.3	-	-	-	-	5	10,0	13	26,0	32	64,0	4,54
4	X2.4	-	-	1	2,00	5	10,0	8	16,0	36	72,0	4,58
Grand Mean												4,45

Sumber : Sumber: Hasil Uji SPSS (2021)

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel kinerja (Y) didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan atau indikator, seperti yang terdapat dalam kuesioner yang sudah disebarakan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Jawaban Responden pada Variabel Kinerja (Y)

No	Item	Frekuensi										Mean
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y.1	-	-	-	-	4	8,0	15	30,0	31	62,0	4,54
2	Y.2	-	-	-	-	10	2,0	12	24,0	28	56,0	4,36
3	Y.3	-	-	-	-	5	10,0	16	32,0	29	58,0	4,48
4	Y.4	-	-	-	-	11	22,0	11	22,0	28	56,0	4,34
Grand Mean												4,35

Sumber: Hasil Uji SPSS (2021)

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Instrument dikatakan valid apabila terdapat korelasi yang signifikan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang kurang dari nilai $\alpha = 0,05$ dan nilai r hitung lebih besar dari nilai r -tabel. Untuk lebih jelasnya mengenai uji data secara validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Uji Validitas Data

Variabel	Indikator	Korelasi	Kriteria	Keterangan
Tunjangan Pegawai	X _{1.1}	0,710	> 0,30	Valid
	X _{1.2}	0,834		Valid
	X _{1.3}	0,800		Valid
	X _{1.4}	0,804		Valid
	X _{1.5}	0,699		Valid
Disiplin	X _{2.1}	0,776		Valid
	X _{2.2}	0,819		Valid
	X _{2.3}	0,712		Valid
	X _{2.4}	0,599		Valid
Kinerja	Y _{.1}	0,727		Valid
	Y _{.2}	0,701		Valid
	Y _{.3}	0,721		Valid
	Y _{.4}	0789		Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.10 di atas, dapat diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Tunjangan Pegawai (X_1), Disiplin (X_2), dan Kinerja (Y) yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai korelasi yang lebih besar dari 0,30. Sehingga semua item pernyataan diatas valid dan bisa dijadikan tolak ukur. Dengan demikian dapat dipakai dalam penelitian, dengan software IBM® SPSS® *Statistic Subscription* dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pernyataan tersebut valid, ini dapat dilihat dengan membandingkan (r_{hitung}) dengan R_{tabel} pada α 0,05 yang mana diambil keputusan jika nilai r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen pernyataan tersebut valid.

2. Uji Reabilitas Instrumen

Adapun uji reabilitas instrumen didalam penelitian ini dapat disampaikan, yaitu

Tabel 5.11 Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	Indikator	Korelasi	Kriteria	Keterangan
Tunjangan Pegawai	X _{1.1}	0,926	> 0,60	Realibel
	X _{1.2}	0,925		Realibel
	X _{1.3}	0,924		Realibel
	X _{1.4}	0,924		Realibel
	X _{1.5}	0,927		Realibel
Disiplin	X _{2.1}	0,925		Realibel
	X _{2.2}	0,930		Realibel
	X _{2.3}	0,924		Realibel
	X _{2.4}	0,926		Realibel
	X _{2.5}	0,929		Realibel
Kinerja	Y _{.1}	0,926		Realibel
	Y _{.2}	0,927		Realibel
	Y _{.3}	0,926		Realibel
	Y _{.4}	0,925		Realibel

	Y.5	0,929	Realibel
--	-----	-------	----------

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

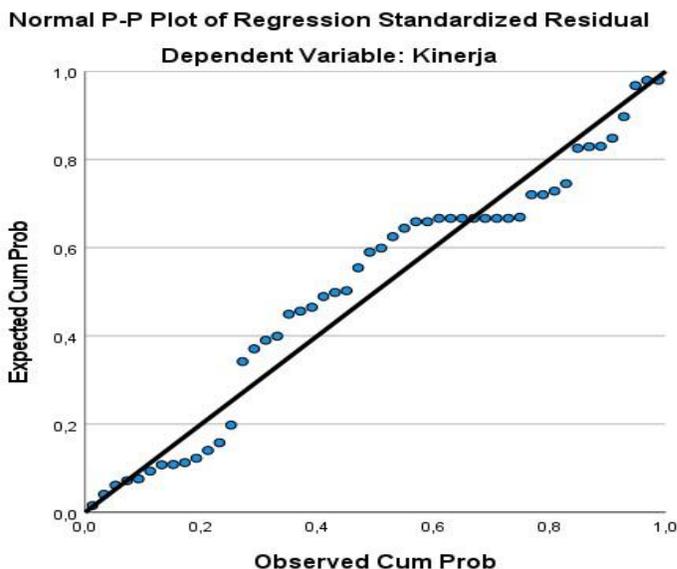
Berdasarkan tabel 5.11 hasil uji reabilitas tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* yang semuanya lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah realibel dengan software IBM® SPSS® *Statistic Subscription* dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pernyataan tersebut realibel, ini terbukti dengan membandingkan (r_{hitung}) dengan R_{tabel} pada α 0,05 yang mana diambil keputusan jika nilai r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen pernyataan tersebut realibel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Probability Plots

Uji normalitas data dengan Kolmogorov-Smirnov dapat disimpulkan dengan membandingkan nilai angka probabilitas atau Asymp. Sig (2-tailed) dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5% dengan pengambilan keputusan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau 5% maka distribusi data adalah tidak normal. Dan jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 atau 5% maka distribusi data adalah normal.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka hasil uji normalitas, sebagai berikut :

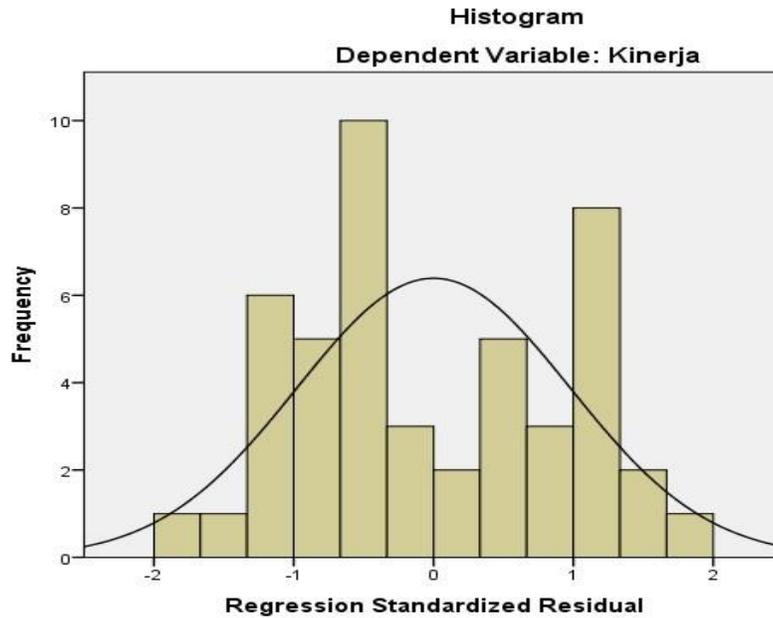


Dari gambar diatas, grafik normal P-Plot dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, sehingga mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Asumsi Normalitas

Hasil uji normalitas untuk menguji dalam sebuah regresi, variabel-variabel independent dan variabel dependent mempunyai distribusi normal atau tidak, didalam regresi berganda yang baik yaitu distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendekati normal ada beberapa cara yang dapat digunakan yaitu dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan grafik normal probability plots.

Gambar 5.2 Grafik Histogram SPSS



Sumber : Grafik P-Plot dan Grafik Histogram, dari Data Primer yang diolah Menggunakan software IBM® SPSS®Statistic Subscription, 2020

3.Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Gozali, 2005).

Tabel 5.12 Uji

Model	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Statisti Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,434	3,076	,466	,643		
	Tunjangan Pegawai (X1)	,388	,180	,362	2,156	,036	,358 2,794
	Disiplin (X2)	,350	,181	,322	1,931	,060	,361 2,769

Sumber : Data Primer yang diolah Menggunakan software IBM® SPSS® Statistic Subscription, 2020

Keterangan :

Tolerance >0,10, tidak terjadi gejala multikolinearitas.

VIF <10,00, tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Berdasarkan tabel 5.12 bahwa hasil perhitungan nilai toleransi menunjukkan tidak ada yang dibawah 0,10%, nilai toleransi ketiganya $\geq 0,358$ atau 35,8% dan nilai Variance Inflation Factor

(VIF) juga menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji regresi berganda ini menghasilkan persamaan hasil regresi linier berganda dengan formula rumus, sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2$$

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS, diperoleh hasil yang dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.14 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,434	3,076		,466	,643
	Tunjangan Pegawai (X1)	,388	,180	,362	2,156	,036
	Disiplin (X2)	,350	,181	,322	1,931	,060

Sumber : Data Primer yang diolah Menggunakan software IBM® SPSS®
Statistic Subscription, 2020

Koefisien konstanta dan koefisien dari tiap-tiap variabel bebas dari persamaan diperoleh dari kolom *Unstandardized Coefficients* di atas. Tabel model pada kolom konstan menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,434, untuk koefisien X_1 sebesar 0,388, untuk koefisien X_2 sebesar 0,350. Berdasarkan tabel 5.14 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut : **$Y = 1,434 + 0,388X_1 + 0,350X_2$** **Keterangan :**

1. Nilai konstanta adalah 1,434 menyatakan bahwa tanpa adanya variabel bebas yaitu variabel kinerja, dapat dinilai sebagai variabel terikat yaitu kinerja.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel Tunjangan Pegawai (X_1) adalah 0,388 menyatakan bahwa jika nilai variabel Tunjangan Pegawai ditingkatkan sebesar 0,388 satuan, maka akan menyebabkan perubahan nilai kinerja (Y) sebesar 0,388 dengan asumsi bahwa nilai dari variabel lain adalah konstan atau nol.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel Disiplin (X_2) adalah 0,350 menyatakan bahwa jika nilai variabel Disiplin ditingkatkan sebesar 0,350 satuan, maka akan menyebabkan perubahan nilai kinerja (Y) sebesar 0,350 dengan asumsi bahwa nilai dari variabel lain adalah konstan atau nol.

Uji Hipotesis

Sedangkan untuk melihat pengaruh signifikan tidaknya variabel bebas yang ada terhadap variabel terikat secara parsial dapat dilihat dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata 5%. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka pengaruhnya signifikan. Untuk mendapatkan t_{tabel} , digunakan tabel distribusi t untuk tingkat signifikansi 5% dengan *Degrees of Freedom* (dF) = n-k, maka didapat dF adalah 40-2 = 48 dengan demikian t_{tabel} adalah sebesar 2,013.

Berdasarkan hal tersebut dan data hasil regresi sesuai dengan hipotesis yang penulis kemukakan, adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.15 Perbandingan Hasil T_{hitung} dengan T_{tabel}

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}
Tunjangan Pegawai	0,388	2,013
Disiplin	0,350	2,013

Berdasarkan hasil uji tersebut dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis secara parsial, sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Tunjangan Pegawai, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hasil pengujian pada variabel X_1 terhadap Y , yaitu Tunjangan Pegawai (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y), hal ini dapat dilihat dari perbandingan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} = \dots > t_{tabel} = 2,013$) atau signifikansi $p < 0,05$ yaitu $0,01 < 0,05$, berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama (H_1) yang menyebutkan secara parsial antara variabel Tunjangan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dapat diketahui dari *Unstandarized Coefficients Beta* 0,362 (tabel 5.14), yang berarti

Tunjangan Pegawai berpengaruh terhadap kinerja sebesar 36,2%.

2. Pengujian Hipotesis kedua (H_2)

Hasil pengujian pada variabel X_2 terhadap Y , yaitu Disiplin (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y), hal ini dapat dilihat dari perbandingan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} = \dots > t_{tabel} = 2,013$) atau signifikansi $p < 0,05$ yaitu $0,01 < 0,05$, berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan secara parsial antara variabel Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dapat diketahui dari *Unstandarized Coefficients Beta* 0,322 (tabel 5.14), yang berarti Disiplin berpengaruh terhadap kinerja sebesar 32,2%.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Tunjangan Pegawai, Disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Hasil pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software IBM® SPSS®Statistic Subscription dengan model regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan/probabilitas (p), dikatakan signifikan apabila $p \leq 0,05$. Untuk melihat hasil uji hipotesis secara simultan dapat dilihat melalui perbandingan f_{hitung} dibandingkan dengan f_{tabel} dan untuk f_{hitung} dapat dilihat dari tabel Anova berikut ini :

Tabel 5.16 Uji Hipotesis Secara Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255,034	2	85,011	17,768	,000 ^b
	Residual	220,086	37	4,784		
	Total	475,120	39			

Sumber : Data Primer yang diolah Menggunakan software IBM® SPSS®
Statistic Subscription, 2020

- a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
- b. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Tunjangan Pegawai (X1)

Hasil regresi pada tabel 5.16 memperlihatkan bahwa f_{hitung} adalah 17,768 sedangkan nilai f_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% adalah derajat bebas bagi pembilang (numerator) yaitu (k-1) sehingga didapat (3-1) = 2, sedangkan derajat kebebasan bagi pembagi (denominator) yaitu (n-k) sehingga (40-3) = 37. Dengan demikian didapat f_{tabel} dengan numerator = 2 dan denominator 37 sebesar 2,81.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Tunjangan Pegawai (X₁), Disiplin (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y), dimana f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($f_{hitung}=17,768 > f_{tabel} = 4,784$) atau signifikansi $p < 0,05$. Tingkat kepercayaan yang diambil dalam penelitian ini sebesar 95% dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Dengan demikian hipotesis kedua (H₂) yang menyatakan bahwa secara simultan variabel Tunjangan Pegawai (X₁), Disiplin (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Hasil Pembahasan

Tabel 5.17 Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733 ^a	,537	,507	2,187

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

Sumber : Data Primer yang diolah Menggunakan software IBM® SPSS®
Statistic Subscription, 2020

Berdasarkan hasil penelitian diketahui kemampuan koefisien determinasi sebesar 0,537 menunjukkan bahwa 53,7%, perubahan kinerja dipengaruhi oleh Tunjangan Pegawai, Disiplin. Sedangkan sisanya 46,3%, perubahan kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian.

Hasil Pengaruh Tunjangan Pegawai Terhadap Kinerja

Koefisien regresi variabel pada Tunjangan Pegawai adalah sebesar 0,388 yang menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja. Artinya apabila Tunjangan Pegawai meningkat 0,388 maka kinerja tersebut juga akan meningkat sebesar 0,388, sedangkan variabel signifikansi yaitu $0,01 < 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Tunjangan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian sama dengan Rini Anggriani Banjarmasin 2020, menunjukkan tambahan penghasilan pegawai (TPP) memiliki pengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan.

Hasil Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Koefisien regresi variabel pada Disiplin adalah sebesar 0,350 yang menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja. Artinya apabila Disiplin meningkat 0,350 maka kinerja tersebut juga akan meningkat sebesar 0,350, sedangkan variabel signifikansi yaitu $0,01 < 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil

penelitian sama dengan M. Zumaidian Noor Banjarmasin 2019 menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai .

Interprestasi Hasil Uji F

Berdasarkan hasil uji F diperoleh adanya kondisi sebagai berikut :

- 1) Nilai F yang ada pada ANOVA sebesar 17,768 sedangkan nilai F pada tabel sebesar 4,784. Hasil ini menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa Tunjangan Pegawai, Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja.
- 2) Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,00 atau lebih kecil dari α yang ditetapkan sebesar 0,05 sehingga menunjukkan bahwa koefisien regresi simultan tersebut mempunyai signifikansi. Dengan mengacu pada kondisi di atas maka dapat dinyatakan bahwa Tunjangan Pegawai, Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja, persamaan regresi linier menunjukkan hasil bahwa koefisien untuk variabel bebas bernilai positif. Hal ini bahwa Tunjangan Pegawai, Disiplin mempunyai hubungan yang searah atau berbanding lurus dengan Kinerja. Hubungan searah bermakna bahwa semakin tinggi Tunjangan Pegawai, Disiplin maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai, begitupun sebaliknya, semakin rendah Tunjangan Pegawai, Disiplin maka semakin rendah pula Kinerja.
- 3) Nilai koefisien determinasi (R_2) pada penelitian ini adalah 0,537 yang menunjukkan bahwa Tunjangan Pegawai, Disiplin secara simultan mempengaruhi Kinerja sebesar 53,7% sedangkan sisanya 46,3% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Tunjangan pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tapin. Berdasarkan hasil penelitian diketahui tunjangan pegawai terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tapin dengan hasil pengujian nilai t-hitung sebesar 0,029 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.30695, selain itu nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini tunjangan pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tapin, maka hipotesis kedua pada penelitian ini teruji kebenarannya atau hipotesis diterima.
- 2) Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tapin. Berdasarkan hasil penelitian diketahui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tapin dengan hasil pengujian nilai t-hitung sebesar 6.542 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.30695, selain itu nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tapin, maka hipotesis pertama pada penelitian ini teruji kebenarannya atau hipotesis diterima.
- 3) Tunjangan pegawai dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tapin. Berdasarkan hasil penelitian uji F diketahui tunjangan pegawai dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tapin dengan hasil pengujian nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan pada penelitian secara simultan

tunjangan pegawai dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia BKPSDM) Kabupaten Tapin, maka hipotesis ketiga pada penelitian ini teruji kebenarannya atau hipotesis diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara.2012. *Evaluasi Kinerja SDM* Cetakan Ke enam. Bandung : Refika Aditama.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah.2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- AnnisaPratiwi. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*, Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ahmad Tohardi.2002.*Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Alex S, Nitisemoti. 2006. *Manajemen Personalialia*. Edisi ke 4. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Amirullah & Widayat. 2002. *Metode Penelitian Pemasaran*. Malang : CV. Cahaya Press.
- Arsyenda, Yoga 2013, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS (Studi kasus BAPPEDA Kota Malang) , Jurnal Ilmiah Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- A.S. Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok : Universitas Indonesia (UI Press).
- B. Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta : Program Pascasarjana FISIP.
- Danang, Sunyoto. 2007.*Analisis Regresi Dan Korelasi Bivariat Ringkasan dan Kasus*. Yogyakarta : Amara Books.
- EdiSutrisno.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Fauziah, Hujaimatul 2012, Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Bandar Lampung. Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol.2 Maret.
- Serdamayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : CV.Afabeta.
- Sugiyono. 2013.*Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : CV.Afabeta.