

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KARIMUN

Penulis Juwandi Sah Putra¹, Agus Hendrayady², Edison³

juwandi.putra07@gmail.com

Program studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Maritim Raja Ali Haji

Abstract

Performance allowance is one of the external factors that influence efforts to improve employee performance. The provision of performance allowances to each employee is expected to be able to realize the enforcement of discipline and can improve employee performance in providing services to agencies and the community as well as to improve the welfare of civil servants in the Karimun Regency Regional Secretariat.

Karimun Regency is one of the regencies in the Riau Islands Province. There are 275 Civil Servants in the Karimun Regency Secretariat, which consists of 12 organizational sections. The Regional Secretariat of Karimun Regency as the center of regional government in terms of carrying out regional development, governance and society, of course, must be supported by employees who have high work discipline. his job.

Based on the analysis results of the calculation of the correlation value of the Performance Allowance variable with a sig value of 0.14 and a t value of 2.527. This means that the sig value is smaller than the significance level of 0.05 (<0.05). And based on the comparison of t count with t table, it is found that t count $>$ t table ($2.527 > 1.666$). So in this case, H1 is accepted and H0 is rejected, so that the Work Allowance partially has a positive and significant effect on Work Discipline for the Karimun Regency Regional Secretariat employees.

Keyword : performance allowances, employee work discipline

I. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tidak dapat lepas dari faktor sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk itu melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab,

disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintahan dalam pembangunan daerah terutama peningkatan kinerja pegawai perlu adanya motivasi agar pegawai bisa bekerja dengan baik dan maksimal salah satunya dengan diberikannya tunjangan kinerja kepada pegawai negeri sipil yang dapat memacu semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar. 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.

Pemberian tunjangan kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63 menegaskan “Tambahan Penghasilan diberikan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi”. Tunjangan Kinerja diberikan kepada pegawai negeri sipil dan calon pegawai negeri sipil. Pemberian tunjangan kinerja kepada setiap pegawai di harapkan dapat mewujudkan penegakan disiplin dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada instansi dan masyarakat serta dapat meningkatkan kesejahteraan bagi pegawai negeri sipil.

Peraturan Bupati Nomor 23 tahun 2020 tentang pemberian TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) dilingkungna Pemerintah Kabupaten Karimun, diberikan berdasarkan:

- a Beban kerja
- b Pretasi kerja
- c Kelangkaan Profesi dan
- d Kondisi Kerja

Menurut Anwar (2011:230) Disiplin kerja pegawai yang belum optimal akan menyebabkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Rendahnya disiplin kerja banyak dipengaruhi oleh banyak faktor seperti beban kerja yang banyak sehingga menimbulkan kebosanan, tidak menguasai pekerjaan dengan baik. Menurut Sutrisno (2011:94) adapun indikator disiplin kerja meliputi sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditujunkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari kedisiplinan sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi, rendahnya kedisiplinan menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi. Dari hasil observasi awal yang penulis lakukan, berikut ini ketimpangan yang terjadi dimana disaat organisasi sedang menggalakkan program kinerja yang berdayaguna namun justru disiplin kerja menunjukkan trend yang kurang baik, Pelayanan yang prima belum dijalankan sebagaimana mestinya, misalnya datang terlambat, sering meninggalkan pekerjaan sebelum pada waktunya.

Tunjangan kinerja merupakan salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian tunjangan kinerja kepada setiap pegawai diharapkan dapat mewujudkan penegakan disiplin dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan

pelayanan kepada instansi dan masyarakat seerta dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri sipil dilingkungan Kesekretariatan Daerah kabupaten Karimun. Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dengan mengambil judul penelitian yaitu “Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Tunjangan kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun.
2. Disiplin kerja pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun.
3. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (field research) yaitu penelitian yang langsung dilakukan di lapangan atau pada responden. (Misbahuddin & Hasan, 2014:5). Jenis penelitian ini menggunakan desain kausalitas yaitu desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Dalam desain ini, umumnya hubungan sebab-akibat (tersebut) sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara, dan variabel terikat (tergantung). (Sanusi, 2016:14).

Objek Penelitian

Objek penelitian menurut Suharsimi (2010:15) adalah variabel atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Adapun menurut Sugiyono (2017:41) adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu). Objek penelitian yang penulis teliti adalah Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Sekeretariat Kantor Bupati Kabupaten Karimun. Alasan pemilihan lokasi penelitian ini adalah ingin mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap disiplin kerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan (Sanusi, 2016:87). Jadi, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada sekretariat daerah kabupaten karimun berjumlah 275.

Sampel adalah dari jumlah populasi diatas, maka penulis melakukan pengambilan sampel. Adapun jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin. (Sanusi, 2016:101).

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2}$$

Keterangan:

n= Ukuran sampel

N= Ukuran populasi

α = Toreransi ketidaktelitian (dalam persen)

Dalam penelitian ini jumlah populasi (N)=275 orang, dengan nilai kritis sebesar 10% maka ukuran sampelnya adalah.

$$n = \frac{275}{1 + 275(10\%)^2}$$

n = 73 jumlah sampel pegawai sekretariat daerah kabupaten karimun.

III. Hasil dan Pembahasan

Tabel 4.39
Hasil Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	32.515	11.450		2.840	.006
Tunjangan_Kerja	.691	.273	.287	2.527	.014

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Hipotesis : Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Kerja

H₀ : Diduga tunjangan kinerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja

H₁ : Diduga tunjangan kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja

Variabel Tunjangan Kinerja dengan nilai sig 0.014 dan nilai t_{hitung} 2,527. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($< 0,05$). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{Tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($2,527 > 1,666$). Maka dalam hal ini, H₁ diterima dan H₀ ditolak, sehingga Tunjangan Kinerja (X) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y).

Tunjangan adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai. Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman, sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada para pegawainya.

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel tunjangan kinerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun. memiliki nilai positif dan signifikan. Arah hubungan positif dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh terhadap disiplin kerja yang diterapkan pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun akan meningkatkan kinerja pegawai Nilai tunjangan kinerja diyakini bisa meningkatkan kedisiplinan pegawai dan membentuk sebuah organisasi sehingga terciptanya sebuah kinerja yang tinggi dikarenakan penghasilan yang diberikan perusahaan kepada para pegawai di luar gaji pokok, karena pegawai tersebut telah berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi. Tunjangan berbeda dengan gaji, gaji diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dikerjakan oleh para pegawai, sedangkan tunjangan diberikan sebagai bonus/apresiasi terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat berbagai macam Tunjangan Tambahan yang umumnya diberikan oleh suatu instansi, seperti tunjangan beras, transportasi, hari raya, profesi, kehadiran, dan lain sebagainya. Tunjangan pada umumnya diberikan berdasarkan kemampuan dan kesepakatan instansi.

Besar kecilnya jumlah tunjangan yang diterima kepada pegawai dapat mempengaruhi sikap disiplin pegawai tersebut, hal tersebut dikarenakan mereka merasa jirih payah yang mereka berikan kepada perusahaan ataupun instansi mendapatkan balasan yang seimbang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Fitriani Karim berkesimpulan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Lingkup Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Banggai. Didukung oleh penelitian yang dilakukan Saleh Sirajjudin berkesimpulan bahwa Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAUK Universitas Negeri Makassar.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis perhitungan nilai korelasi variabel Tunjangan Kinerja dengan nilai sig 0.14 dan nilai t hitung 2,527. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 (<0.05). Dan berdasarkan perbandingan t hitung dengan t Tabel, didapat bahwa t hitung $>$ t Tabel ($2,527 > 1,666$). Maka dalam hal ini, H1 diterima dan H0 ditolak, sehingga Tunjangan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun.

V. Daftar Pustaka

Anwar, Sanusi. 2016. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Jakarta: Salemba Empat

Arikunto, Suharismi. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (edisi revisi)* cetakan keempat belas. Jakarta: Rhineka Cipta.

Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung ; PT. Remaja Rosdakarya.

Misbahuddin & Hasan. 2014. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Askara.

Sutrisno, Edi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; Kencana.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*, cetakan kedua puluh . Bandung: Alfabeta.

Jurnal :

Karim, Dian Fitriani. (2019). *Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkup Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Banggai*. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 2(2).

Sirajuddin, Saleh. (2015). *Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAUK Universitas Negeri Makassar*. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(5)

Undang-undang :

Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.

Peraturan Bupati Karimun Nomor 23 Tahun 2020 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karimun