

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BALAI KARANTINA PERTANIAN KELAS I BANJARMASIN.

Liza Hardani

(Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin)

Ahmad Alim Bachri

(Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

Dahniar

(Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

ABSTRACT

The purpose of this research is: 1. Analyze performance benefits and working discipline simultaneously on the performance of civil servants on Agriculture Quarantine Class I Banjarmasin. 2. Analyze the performance benefits on the performance of civil servants at the Institute for Agriculture Quarantine Class I Banjarmasin. 3. Analyze labor discipline on the performance of civil servants on Agriculture Quarantine Class I Banjarmasin.

Explanatory research, the sampling technique using saturated sampling technique with the number of respondents is 66 civil servants. The research instrument used questionnaires and measurement interval scale variable with the characteristics of the respondents were civil servants at the Institute for Agriculture Quarantine Class I Banjarmasin who receive performance benefits since 2012. Allowance performance (X1) and discipline (X2) as independent variables to be tested simultaneously (Simultaneous) influence on the performance of civil servants (Y) as the dependent variable. Examine the effect of direct (partial) performance benefits (X1) on the performance of civil servants (Y) and examine the effect of direct (partial) labor discipline (X2) on the performance of civil servants (Y). The data obtained were analyzed qualitatively and quantitatively by using analytical tools such as validity, reliability, and multiple regression analysis with the classical assumption using multicollinearity test, test heterokedastisitas, test for normality and linearity test, to test the hypothesis by using the F test and t test with IBM SPSS version 19 program.

The study states that the benefits of performance (X1) and discipline (X2) positive and significant impact on the performance of civil servants (Y). Performance benefits (X1) significant positive effect on the performance of civil servants (Y) and discipline (X2) significant positive effect on the performance of civil servants (Y).

Keywords:

performance benefits, work discipline and performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah : 1. Menganalisis tunjangan kinerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin. 2. Menganalisis tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin. 3. Menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin.

Jenis penelitian explanatory research, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Sampling Jenuh dengan jumlah responden sebanyak 66 orang pegawai negeri sipil. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan pengukuran variabel dengan Skala interval dengan karakteristik responden adalah pegawai negeri sipil pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin yang menerima tunjangan kinerja semenjak tahun 2012. Tunjangan kinerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel independen akan diuji secara bersama (Simultan) pengaruhnya terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Y) sebagai variabel dependen. Menguji pengaruh secara langsung (Parsial) tunjangan kinerja (X1) terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Y) dan menguji pengaruh secara langsung (Parsial) disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Y). Data diperoleh dianalisa secara kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan alat analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, dan alat analisis regresi berganda dengan uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji normalitas dan uji linieritas, untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dan uji t dengan program IBM SPSS versi 19.

Hasil penelitian menyatakan bahwa tunjangan kinerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Y). Tunjangan kinerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Y) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Y).

Kata kunci :

tunjangan kinerja, disiplin kerja dan kinerja.

PENDAHULUAN

Pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU.RI Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian).

Dengan sistem penggajian sekarang ini, mayoritas pegawai negeri sipil di Indonesia akan merasa sulit untuk mendukung pemenuhan kebutuhan primer sehari-hari setiap bulannya, walaupun

dalam kategori hidup sederhana. Sistem penggajian ini diyakini merupakan salah satu penyebab timbulnya korupsi.

Perumusan Masalah

1. Apakah tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin?
2. Apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin?

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin.
2. Menganalisis tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin.
3. Menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Kompensasi

Fajar dan Heru (2013 : 152) Kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefits*). *Extrinsic rewards* adalah imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya berwujud.

Tunjangan Kinerja

Rivai dan Sagala (2013 : 767) memberikan definisi insentif (tunjangan kinerja) diartikan sebagai bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya 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*).

Disiplin Kerja

Hasibuan (2013 : 825) memberikan definisi disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kinerja

Mathis dan Jackson (2006:378) memberikan definisi kinerja karyawan (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

KERANGKA PIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka Pikiran Penelitian

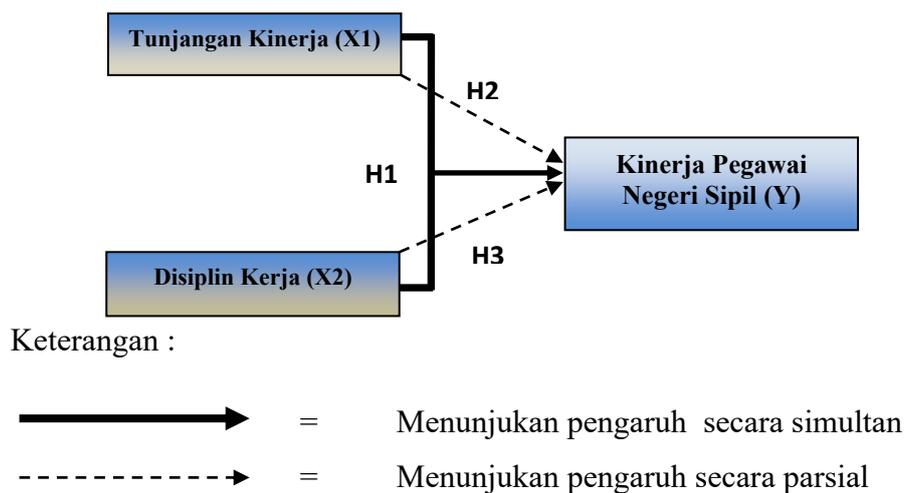
Konsep pengaruh masing-masing variabel penelitian berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan dalam model kerangka konseptual pada Gambar 3.1

Hipotesis Penelitian

- H1. Diduga tunjangan kinerja dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil.
- H2. Diduga tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil.
- H3. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

Gambar 3.1

Kerangka konseptual penelitian



METODE PENELITIAN

Jenis dan Tempat Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilaksanakan adalah penelitian kuantitatif dengan penelitian penjelasan (*explanatory research*) Obyek penelitian ini adalah Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan Karantina Pertanian Kementerian Pertanian yang beralamat di Jl. Mayjend Sutoyo.S Nomor 1134 Banjarmasin.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, dimana responden memberikan pernyataan tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Jenis data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yang dikuantitatifkan.

Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada kantor Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin

Populasi dan Ukuran Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin yang berjumlah 66 orang.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian yang menjadi fokus dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Tunjangan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Kinerja (Y) yang merupakan variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Nilai r_{hitung} merupakan hasil kolerasi jawaban responden pada setiap pernyataan disetiap variabel yang dianalisis dengan program SPSSver.19, didapat dari hasil analisis *Pearson Correlation*. Sedangkan untuk mendapatkan r_{tabel} dilakukan dengan perhitungan *degree of freedom* (df) dan jumlah sampel (n) adalah 66, $df = n - 2$, maka $df = 66 - 2$, pada r_{tabel} nilai dari $df = 64$ dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 adalah 0.204. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 5.11.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Label Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Tunjangan Kinerja (X_1)	Tunjangan Kinerja Berdasarkan Kelas Jabatan	1.1	0.716	0.204	Valid
		1.2	0.778	0.204	Valid
	Tunjangan Kinerja Berdasarkan Absensi Pegawai Negeri Sipil	2.1	0.862	0.204	Valid
		2.2	0.697	0.204	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	Teladan Pimpinan	3.1	0.431	0.204	Valid
		3.2	0.332	0.204	Valid
	Balas Jasa	4.1	0.677	0.204	Valid
		4.2	0.523	0.204	Valid
	Pengawasan Melekat (Waskat)	5.1	0.583	0.204	Valid
		5.2	0.626	0.204	Valid
	Sanksi Hukuman	6.1	0.556	0.204	Valid
		6.2	0.479	0.204	Valid

Variabel	Indikator	Label Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket.
Kinerja (Y)	Kualitas Kerja	7.1	0.431	0.204	Valid
		7.2	0.332	0.204	Valid
	Kuantitas Kerja	8.1	0.677	0.204	Valid
		8.2	0.523	0.204	Valid
	Jangka Waktu	9.1	0.583	0.204	Valid
		9.2	0.626	0.204	Valid
	Kehadiran Ditempat Kerja	10.1	0.556	0.204	Valid
		10.2	0.479	0.204	Valid
		10.3	0.642	0.204	Valid

Sumber: Data diolah 2014, Lampiran 2 Hal.120

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada hasil analisis *output* SPSSver.19 dengan melihat tabel nilai *Cronbach's Alpha*, pada tabel *Reliability Statistics* dapat dilihat pada Lampiran.2. Hasil uji reliabilitas setiap item pernyataan variabel dirangkum dan ditunjukkan pada Tabel 5.12.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Standar	Keterangan
Tunjangan Kinerja (X ₁)	0.759	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja(X ₂)	0.620	0.600	Reliabel
Kinerja (Y)	0.702	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah 2014, Lampiran 2 Hal.120

Melihat data Tabel 5.12 nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0.6 maka semua konstruk pernyataan adalah reliabel dan dapat digunakan untuk proses analisis data selanjutnya.

Semakin tinggi nilai *Cronbach's Alpha* maka semakin reliabel dan mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya, hal ini didasari pada suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6 (Sugiyono, 2013 : 220).

Hasil perhitungan regresi berganda menggunakan SPSSver.19 dapat dilihat pada Tabel 5.15

Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Variabel (X)	Koefisien Regresi	t _{hitung}	r _{Parsial}	r ² Parsial	Sig	Ket
Tunjangan Kinerja (X ₁)	0.178	2.191	0.081	0.151	0.032	Signifikan
Disiplin Kerja(X ₂)	0.622	11.636	0.053	0.800	0.000	Signifikan

Variabel (X)	Koefisien Regresi	t hitung	r Parsial	r ² Parsial	Sig	Ket
<i>Constant</i> = 13.035						

R = 0.879^a R Square = 0.805 Adjusted R Square = 0.799

uji F = 12.998 F tabel = 3.15 t tabel = 1.669

Sumber: Data diolah 2014, Lampiran 2 Hal.120

Pengujian regresi berganda yang dilakukan menggunakan SPSS Ver.19, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.799 berarti bahwa kinerja pegawai negeri sipil pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin yang disebabkan oleh pengaruh variabel tunjangan kinerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebesar 0.799 atau 79,9% sedangkan sisanya 20,1% disebabkan oleh faktor-faktor lainnya diluar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja pegawai negeri sipil (Y). Persamaan regresi linier berganda secara matematis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

$$Y = 13.035 + 0.178X_1 + 0.622X_2 + E$$

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini dilakukan satu kali sesuai dengan model diagram jalur penelitian yang memiliki satu struktur. Pengujian asumsi klasik dilakukan pada hubungan kausal antara tunjangan kinerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja (Y).

Hasil Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflating Factor)* pada *Coefficients^a* dari *output* SPSSver.19, dapat dilihat pada Tabel 5.13.

Tabel 5.13 Hasil Uji Multikolonieritas

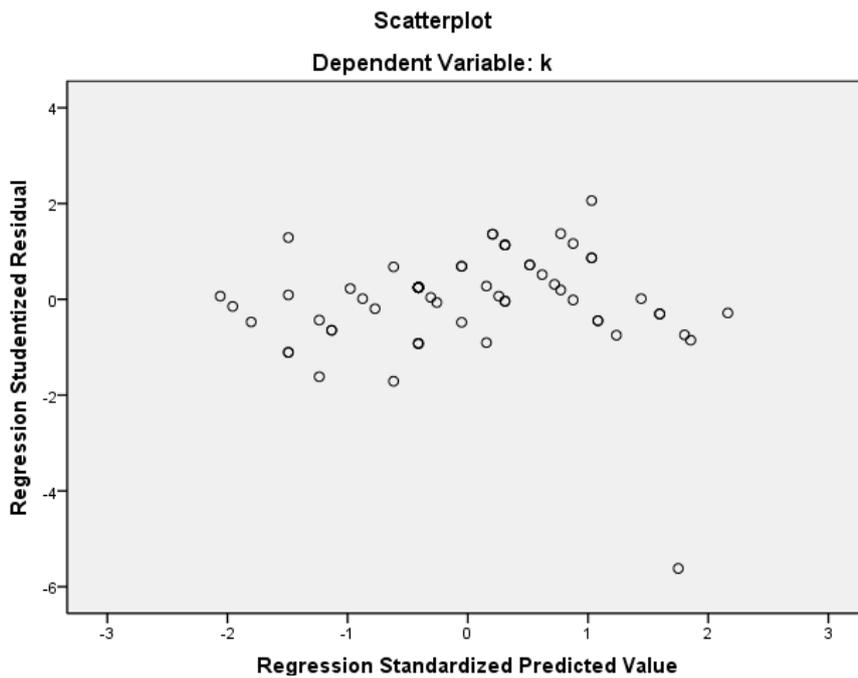
Variabel	<i>Tolerance</i>	Keterangan	<i>VIF</i>	Keterangan
Tunjangan Kinerja (X1)	0.655	- 0.10	1.528	- 10
Disiplin Kerja (X2)	0.655	- 0.10	1.528	- 10

Sumber: Data diolah 2014, Lampiran 2 Hal.120

Melihat hasil besaran korelasi (*Coefficient Correlations^a*) pada Lampiran 2 (dua), antara variabel independen tampak bahwa tunjangan kinerja (X1) yang mempunyai korelasi cukup tinggi dengan variabel disiplin kerja (X2) dengan tingkat korelasi sebesar -0.588 atau sekitar 58%. Oleh karena korelasi ini masih dibawah 95%, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas.

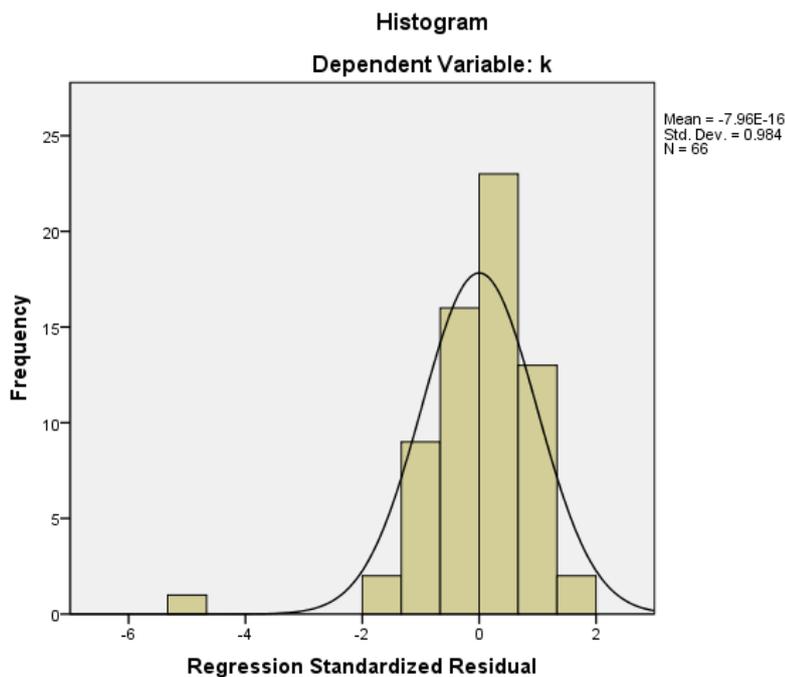
Hasil Uji Heteroskedastisitas

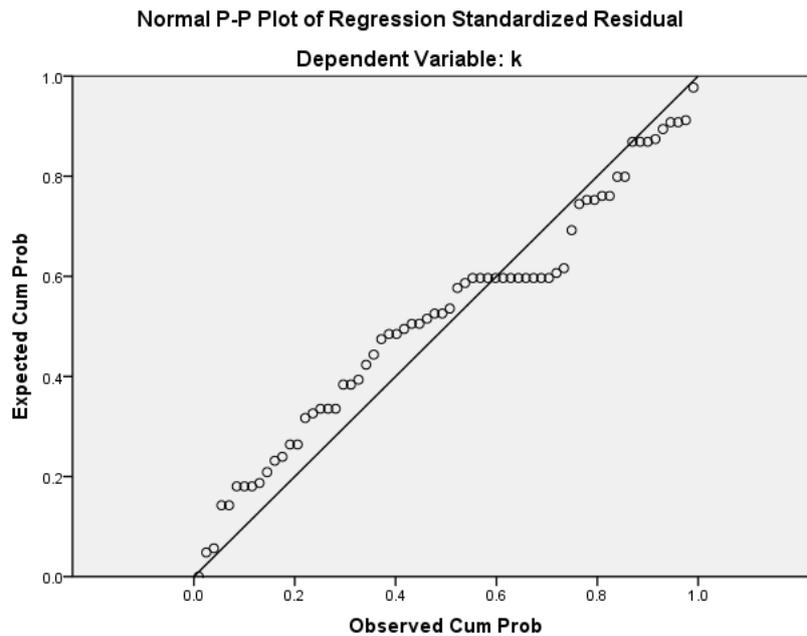
Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *Scatterplot* dari hasil *output* SPSSver19 (Lampiran 2). Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membuat pola yang teratur dan menyebar diatas dan dibawah angka 0, dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, ditunjukkan pada Gambar 5.6.



Sumber: Data diolah 2014, Lampiran 2 Hal.120

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada grafik histogram dan *Normal P-P of Regression Standardized Residual* dari hasil *output* SPSSver19 (Lampiran 2). Hasil uji normalitas pada grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal dan berbentuk simetris tidak menceng ke kanan atau ke kiri. Pada *Normal Probability Plot of Regression Standardized Residual* menunjukkan titik-titik menyebar berhimpitan disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik histogram ditunjukkan pada Gambar 5.7 dan *Normal P-P of Regression Standardized Residual* pada Gambar 5.8.





Sumber: Data diolah 2014, Lampiran 2 Hal.120

Uji Linearitas

Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Deviation From Linearity* pada SPSSver19. Kalau hasilnya tidak signifikan ($p \geq 0.05$), maka model dapat dikatakan tidak linier (Wahyu, 2009). Hasil uji linearitas dapat dilihat pada Tabel 5.14.

Tabel 5.14 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai Sig F	Taraf Signifikansi	Keterangan
Tunjangan Kinerja (X1) terhadap Kinerja (Y)	0.000	0.05	Linier
Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)	0.000	0.05	Linier

Sumber: Data diolah 2014, Lampiran 2 Hal.120

Merujuk pada Tabel 5.14 hasil uji linearitas dengan menggunakan analisis *Deviation From Linearity* pada SPSSver19, menunjukkan nilai Signifikan F adalah 0.000, hal ini menunjukkan pengaruh variabel independen (X) terhadap dependen (Y) masih dibawah nilai 0.05, yang artinya bahwa dari penelitian ini dapat dinyatakan telah memenuhi persyaratan linearitas.

Hasil Pengujian Hipotesa

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5.16 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	193.588	2	96.794	12.998	.000 ^a
R= .897 ^a R Square= .805 Adjusted R Square=.799					

Sumber: Data diolah 2014, Lampiran 2 Hal.120

Untuk melihat perbandingan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{Tabel} terlebih dahulu dicari nilai F_{Tabel} dengan cara menggunakan rumus derajat kebebasan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 dk &= n - k \\
 &= 66 - 2 \\
 &= 64 \\
 F_{Tabel} &= 3.15
 \end{aligned}$$

Data pada Tabel 5.16 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 12.998 sedangkan nilai F_{Tabel} sebesar 3.15. Perbandingan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{Tabel} lebih besar dari nilai F_{hitung} , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Y) secara simultan.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5.17 Hasil Uji Variabel Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Model	Coefficient		t	Sig
	B	Std.Error		
Constant	13.035	1.463	8.909	.000
Variabel X1	.178	.081	2.191	.032
Variabel X2	.622	.053	11.636	.000
R = .897 ^a R Square = .805 Adjusted R Square = .799				

Sumber: Data diolah 2014, Lampiran 2 Hal.120

Berdasarkan data hasil pada Tabel 5.17 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel tunjangan kinerja (X1) sebesar 2.191 sedang nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 11.636.

Sebelum melakukan proses perbandingan terlebih dahulu dicari nilai t_{hitung} dengan cara mencari dk (derajat kebebasan) menggunakan rumus :

$$\begin{aligned}
 dk &= n - k \\
 dk &= 66 - 2 \\
 dk &= 64 \\
 t_{Tabel} &= 1.669 \text{ (lihat table t)}
 \end{aligned}$$

Untuk uji hipotesis kedua (H2) yaitu uji secara parsial (uji t) variabel tunjangan kinerja (X1) terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Y) dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} variabel tunjangan kinerja (X1) sebesar 2.191 dengan nilai t_{Tabel} sebesar 1.669 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{Tabel} sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel (X1) yaitu tunjangan kinerja memiliki pengaruh secara parsial, hasil pengujian ini membuktikan hipotesis kedua (H2) dapat diterima

Untuk lebih jelasnya rangkuman hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.18.

Table 5.18 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesa		Hasil Penelitian
H1	Tunjangan kinerja dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh dengan kinerja pegawai negeri sipil.	Terbukti
H2	Tunjangan kinerja berpengaruh dengan kinerja pegawai negeri sipil.	Terbukti
H3	Disiplin kerja berpengaruh dengan kinerja pegawai negeri sipil.	Terbukti

Sumber : Data diolah, 2014

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi Teoritis

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) membuktikan bahwa variabel tunjangan kinerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin memiliki nilai positif dan signifikan. Arah hubungan positif dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dan disiplin kerja yang diterapkan Kementerian Pertanian khususnya Badan Karantina Pertanian pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin akan meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil. Nilai kinerja baik diyakini bisa meningkatkan kinerja organisasi dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) membuktikan bahwa variabel tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin memiliki nilai positif.

Arah hubungan positif dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja yang diterapkan Kementerian Pertanian melalui Badan Karantina Pertanian khususnya pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin dapat meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil terhadap organisasi dimana mereka mengabdikan diri.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan nilai positif dan signifikan. Arah hubungan positif dari hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai negeri sipil akan meningkatkan nilai kinerja pegawai negeri sipil pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin.

Implikasi Manajerial

Berikut ini uraian tentang implikasi manajerial yang bersifat strategis dalam membangun Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin kearah yang lebih baik:

1. Implikasi manajerial yang perlu dan penting untuk ditingkatkan adalah implikasi berhubungan dengan peran tunjangan kinerja yang merupakan insentif bagi pegawai negeri sipil dilinkup Kementerian Pertanian.
2. Kepala Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin dan jajaran struktural harus terus mendorong peningkatan disiplin kerja pada pegawai negeri sipil karena sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil yaitu dengan cara membangun iklim organisasi yang baik, memberi kepercayaan atau hak kepada karyawan untuk mengembangkan ide-ide

dan pemikiran yang dimiliki karyawan, serta memberikan contoh kedisiplinan ditingkat pimpinan.

3. Perlu diadakan penyempurnaan program untuk memacu kinerja pegawai negeri sipil melalui penilaian terhadap kinerja pegawai negeri sipil secara individual.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan Penelitian

1. Tunjangan kinerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin secara positif dan signifikan.
2. Tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin secara positif dan signifikan.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin secara positif dan signifikan.

Saran

1. Bagi penelitian selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian dalam cakupan beberapa instansi, sehingga hasil penelitian bisa di generalisirkan.
2. Bagi penelitian selanjutnya dapat memperbesar ukuran populasi dan sampel penelitian, sehingga potensi *error* dalam sebaran data dapat diminimalisir dan semua elemen dalam populasi dapat terwakili secara proporsional
3. Bagi penelitian selanjutnya dapat memasukkan lebih banyak variabel ke dalam model penelitian, misalnya variabel kompensasi tidak langsung, kepuasan kerja, budaya organisasi, iklim organisasi, dan karakter organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- , Laporan Tahunan 2013 Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin.
- , *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025*.
- , *Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri*.
- , *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 103 Tahun 2012 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Pertanian*.
- , *Peraturan Menteri Pertanian Nomor 22 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Karantina Pertanian*.
- , *Peraturan Menteri Pertanian Nomor 68 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Lingkungan Kementerian Pertanian*.
- , *Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.

- , *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian.*
- Aritonang, Keke T 2005, 'Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta', *Jurnal Pendidikan Penabur*, No.4, Juli.
- 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.*
- Bacal, Robert 2002, *Performance Management*, cetakan ke-2, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Cahayani, Ati 2009, *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Indeks, Jakarta.
- Dessler Gary 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jilid 2, PT. INDEKS, Jakarta.
- Fajar, Siti Al dan Heru, Tri 2013, *Manajemen Sumberdaya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, cetakan ke-2, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YPKN, Yogyakarta.
- 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.
- Ferdinand, Augusty 2006, *Metode penelitian manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*, Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T Hani 1992, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S P 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-17, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat, Wahyu, Hita, Yoti, Gama dan Pradhanawati, Ari 2012, 'Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening Variabel Pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah', *Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik.*
- Ifansyah, Syahrul 2010, 'Pengaruh Tunjangan Kinerja, Kompensasi Non Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pejabat Struktural Eselon IV Di Kabupaten Hulu Sungai Selatan', *Tesis Program Magister Manajemen*, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin.
- Jamil, Bilal 2011, 'Impact of Compensation, Performance Evaluation and Promotion Practice on Government Employees Performance VS Private Employees Performance', *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol.3 No.8 December.
- Labudo, Yusritha 2013, 'Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan', *Jurnal EMBA* Vol.1, No.3, Juni, hal. 55-62.

- Listyorini, Sari, Surya K, Audi dan Suryoko, Sri 2011, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Bank Sahabat Purba dan Arta Kantor Pusat Semarang, *Jurusan Administrasi Bisnis*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.
- Martocchio J 2006, *Strategic Compensation (A Human Resource Management approach)*, Fourth Edition, Pearson Education, Upper Saddle River, New Jersey.
- Pereira, Quida Xavier 2013, Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel UB Malang, *Jurnal Ekonomi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Resurreccion, Pamela F 2012, Performance Management and Compensation as Drivers of Organization Competitiveness The Philippine Perspective, *International Journal of Business and Social Science*, Vol.3, No.21, November.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, cetakan ke-5, PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Samsudin, Sadili 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Sekaran, Uma 2006, *Research Methods For Business*, Salemba Empat, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi Sofian 1989, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Sugiyono 2013, *Metode Penelitian Manajemen*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-2, PT.Buku Seru, Jakarta.
- Sopiah 2013, The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia, *International Journal of Learning and Development ISSN*, Vol. 3, No.2.
- Sulasari, Ayu 2011, Pengaruh kedisiplinan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada KSP Tunas Artha Mandiri Nganjuk), *Tesis Manajemen*, Politeknik Negeri Malang.
- Sudharma, I Nyoman dan Pramana, A A Gede, Kresnayana 2013, Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen*, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
- Sutrisna, Endang dan Indraputra, Tengku 2013, Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja, dan Kinerja, *Jurnal Administrasi Pembangunan*, Vol.1, No.3, Juli, halaman 219-323.
- Umar, Husein 2013, *Desain Penelitian Manajemen Strategik*, PT.Rajagrafindo Persada, Depok.
- Wahyu 2009, *Uji Linieritas Dalam Statistik*, Yogyakarta.
- Wekesa, Jane and Nelima, Nyaroo M A Silas 2013, Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality Kenya, *International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol.3 Issue 6, June.
- Wibowo 2009, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Yaseen, Ayesha 2013, Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction – A Study of Doctor’s Dissatisfaction in Punjab, *International Journal of Resource Studies* Vol.3, No.1, ISSN 2162-3058.