

PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN TUNJANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN TERHADAP KOMITMEN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUP SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GOWA

Effect of Employee Discipline and Additional Income Allowance on Commitment of State Civil Apparatus in Gowa Regency Regional Secretariat

Arham Muis

Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa
Jl. Mesjid Raya, Sungguminasa
E-mail : arhammuis77@gmail.com

Naskah diterima tanggal 31 Oktober 2019. Naskah direvisi tanggal 18 November 2019. Naskah disetujui tanggal 20 November 2019

Abstrak

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 telah mengatur sanksi atas pelanggaran kedisiplinan kerja. Meski telah ada sanksi yang mengatur namun penegakan disiplin kerja di Kabupaten Gowa masih belum maksimal. Sejalan dengan penegakan disiplin kerja, di awal tahun 2018 Pemerintah Kabupaten Gowa memberikan reward dalam bentuk tunjangan tambahan penghasilan. Tujuannya agar pegawai mampu mendedikasikan dirinya pada organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja dan tunjangan tambahan penghasilan terhadap komitmen Aparat Sipil Negara di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan metode pengumpulan data melalui observasi, angket, wawancara, dan analisa dokumentasi. Sampel penelitian ini adalah 91 pegawai di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Analisis penelitian menggunakan model analisis regresi linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dan tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh terhadap komitmen aparatur sipil negara di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Besar pengaruh kedisiplinan kerja terhadap komitmen aparatur sipil negara sebesar 10,5 persen, sementara pengaruh tunjangan tambahan penghasilan terhadap komitmen aparatur sipil negara sebesar 21,3 persen.

Kata Kunci: *kedisiplinan kerja, tunjangan tambahan penghasilan*

Abstract

Government Regulation Number 53 Year 2010 has set sanctions for violations of work discipline. Although there are sanctions that regulate, but work discipline enforcement in Gowa Regency is still not optimal. In line with the upholding of work discipline, in early 2018 the Government of Gowa Regency provided a reward in the form of an additional income allowance. The aim is to make employees able to dedicate themselves to the organization. This study aims to determine and analyze the effect of work discipline and additional income allowances on commitment of State Civil Apparatus in Gowa Regency Regional Secretariat. This study uses primary data with secondary data collection methods through observation, questionnaires, interviews, and documentation analysis. The Sample of this study is amounting to 91 State Civil Apparatus in Gowa Regency Regional Secretariat. Research analysis using Multiple linear regression analysis model. The results showed that work discipline and additional income allowance affected the commitment of state civil apparatus in Gowa Regency Regional Secretariat. The influence of work discipline on commitment of state civil apparatus is 10.5 percent, while the effect of additional income allowances is 21.3 percent.

Keywords: *work discipline, additional income allowance*

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil atau yang kini disebut aparatur sipil negara (ASN) dalam pelaksanaan kerjanya diatur oleh sejumlah peraturan. Tujuannya agar para aparat dapat bekerja secara profesional dan mampu melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*). Salah satu aturan yang mengatur gerak ASN adalah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam peraturan tersebut, yang dimaksud dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Dari ketentuan tersebut nampak bahwa terdapat dua unsur utama kedisiplinan ASN, yaitu menaati kewajiban dan menghindari larangan.

Peraturan disiplin mutlak diperlukan karena dapat menjadi pedoman dalam menegakkan disiplin sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong ASN untuk lebih produktif berdasarkan system karier dan system prestasi kerja. Dari 18 kewajiban ASN, salah satu kewajiban yang ditunjukkan dalam peraturan tersebut adalah kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintah telah mengatur waktu kerja efektif selama lima hari kerja, terhitung Senin sampai Jumat. Jam kerja Senin sampai Kamis mulai pukul 07.30 sampai 16.00. Hari Jumat jam kerja dimulai pukul 07.30 hingga 16.30.

Meski telah ada sanksi yang mengatur namun penegakan disiplin terutama disiplin waktu kerja masih belum maksimal. Padahal, merujuk dari data Badan Kepegawaian Negara (BKN), di tahun 2017 terdapat 1.759 ASN yang mendapatkan sanksi hukuman kedisiplinan, mulai dari sanksi ringan hingga pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS. Sanksi hukuman kedisiplinan didominasi oleh

pelanggaran ketentuan jam kerja sebanyak 570 kasus.

Di Kabupaten Gowa, penegakan disiplin waktu kerja telah diatur berdasarkan Peraturan Bupati Gowa Nomor 54 Tahun 2017 tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan, yang kemudian diubah menjadi Peraturan Bupati Gowa Nomor 10 Tahun 2018. Waktu kerja yang ditetapkan selama lima hari, yaitu Senin sampai Jumat atau setara dengan 37,5 jam. Hari kerja di atas kecualikan untuk pegawai yang bekerja di puskesmas, RSUD, Satpol PP, dan Dinas Pemadam Kebakaran.

Pemantauan waktu kerja dilakukan melalui mesin rekam *finger print*. Rekam kehadiran dilakukan dua kali, yaitu saat hadir dan pulang kerja. Berdasarkan data absensi pegawai dari Januari hingga Desember 2018, absensi pegawai sangat fluktuatif perkembangannya, baik dari realisasi jam kerja maupun tingkat absensinya. Walaupun absensi sudah diberlakukan melalui *finger print*, yang berarti menutup peluang pegawai untuk melakukan kecurangan kehadiran, tetapi masih ditemukan pegawai yang tidak bekerja secara efektif pada jam-jam kerja. Di samping itu, penegakan disiplin waktu kerja melalui *finger print* tidak efektif karena terbukti memiliki beberapa kelemahan. Salah satu kelemahannya adalah seringnya terjadi kesalahan pada saat pemindaian. *Scanner* tidak bisa mengidentifikasi sidik jari pegawai bila kondisi scanner kotor atau jari pegawai yang bersangkutan lembab, basah atau kotor.

Sejalan dengan penegakan disiplin waktu kerja, di awal tahun 2018 Pemerintah Kabupaten Gowa memberikan *reward* dalam bentuk Tunjangan Tambahan Penghasilan. Tunjangan Tambahan Penghasilan merupakan tambahan penghasilan yang berhak diterima oleh ASN setiap bulan yang dihitung berdasarkan penilaian kinerja ASN dan sesuai dengan kelas dan nilai jabatan yang berlaku bagi pegawai yang bersangkutan. Tunjangan ini terdiri atas tunjangan prestasi, tunjangan kehadiran, tunjangan membuat laporan harian, tunjangan berpakaian, tunjangan upacara, dan tunjangan cuti.

Tunjangan tambahan penghasilan yang diberikan Pemerintah Kabupaten Gowa didasarkan pada Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 59 tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah khususnya yang tercantum pada pasal 39. Tambahan penghasilan dimaksud dalam rangka peningkatan kesejahteraan PNS berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi atau prestasi kerja. Selain itu, berdasarkan PP No. 58 tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan daerah pasal 63 ayat (2) dan Permendagri No. 13 tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah yang telah diubah dengan Permendagri No. 59 tahun 2007 dan Permedagri No. 21 tahun 2011 tentang perubahan ke 2 Permendagri No. 13 tahun 2006, menyatakan bahwa PNS dapat diberikan tambahan penghasilan sesuai kemampuan keuangan daerah.

Tunjangan tambahan penghasilan yang diberikan Pemerintah Kabupaten Gowa diberikan setiap akhir bulan dengan besaran yang berbeda-beda, tergantung persentase pencapaian kinerja pegawai yang bersangkutan. Melalui pemberian tunjangan tambahan penghasilan ini, pegawai di Kabupaten Gowa diharapkan mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarganya agar mereka dapat memusatkan perhatian, pikiran, dan tenaganya hanya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya sehingga mampu mendorong tumbuhnya komitmen pegawai yang ditandai dengan produktivitas dan kreativitas pegawai negeri.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap komitmen aparatur sipil negara di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa?
2. Apakah tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh terhadap komitmen aparatur sipil negara di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja dan tunjangan tambahan penghasilan terhadap komitmen aparatur sipil negara di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada Pemerintah Kabupaten Gowa dalam hal komitmen aparatur sipil negara dalam kaitannya dengan kedisiplinan kerja dan tunjangan tambahan penghasilan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja menurut Afandi (2016 : 2) merupakan cara yang dipergunakan *top manager* untuk memperbaiki pola kerja dalam rangka membentuk kesadaran dan kesediaan karyawan agar mau mengikuti aturan dan nilai organisasi. Hal yang sama dikemukakan Soetrisno (2009 : 94) bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Dimensi dan indikator disiplin kerja meliputi (Afandi, 2016 : 10):

- 1) Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator: (a). ketepatan waktu masuk kerja, (b). keefektifan dalam menggunakan waktu, dan (c) selalu masuk kerja
- 2) Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator: (a). Menaati seluruh aturan organisasi atau perusahaan, (b). Target pekerjaan, (c). menyusun laporan kinerja harian.

Singodimedjo (dalam Soetrisno, 2009 : 94) menyatakan bahwa beberapa aturan yang terkait dengan disiplin adalah:

- 1) Aturan jam kedatangan, kepulangan, dan rehat,
- 2) Aturan berbusana, dan etika dalam bekerja,
- 3) Aturan standar pelaksanaan kerja (SOP) dan berkomunikasi atau berinteraksi dengan unit kerja lain,
- 4) Aturan tentang larangan dan yang boleh dilakukan karyawan selama berada di lingkungan kantor.

Tunjangan Tambahan Penghasilan

Tunjangan menurut Simamora (2004) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok.

Masalah tunjangan, terutama, tunjangan tambahan penghasilan, sudah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 tahun 2011 menyatakan bahwa pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada PNS berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dasar hukum lainnya adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Tambahan Penghasilan PNS. Dengan ketentuan tersebut maka memungkinkan bagi pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota untuk memberikan tunjangan berupa tambahan penghasilan bagi PNS daerah berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja. Permendagri sendiri mendefinisikan tambahan penghasilan pegawai sebagai tambahan penghasilan yang diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan kriteria sebagaimana tertera di atas.

Dengan diberlakukannya kebijakan tambahan penghasilan bagi PNS di daerah diharapkan berdampak kepada peningkatan kesejahteraan pegawai. Di sisi lain pemberian tambahan penghasilan diarahkan agar seluruh PNS termasuk pegawai pada garis depan pelayanan agar dapat meningkatkan disiplin dan kinerjanya dan dapat memberikan kualitas layanan sesuai standar prosedur baku (SOP) (Komisi Pemberantasan Korupsi, 2007).

Tunjangan Tambahan Penghasilan lingkup Pemerintah Kabupaten Gowa

Tunjangan tambahan penghasilan lingkup Pemerintah Kabupaten Gowa didasarkan pada Permendagri Nomor 21 tahun 2011 dan Permpenpan RB Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Tambahan Penghasilan PNS. Kedua peraturan di atas dijadikan landasan mengingat peraturan pemerintah terkait penggajian yang merupakan turunan dari implementasi UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sampai saat ini belum diterbitkan. Berdasarkan kedua

peraturan menteri di atas, pemerintah Kabupaten Gowa menerbitkan Peraturan Bupati Nomor 45 Tahun 2017 tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah, yang kemudian diubah menjadi Peraturan Bupati Gowa Nomor 10 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas peraturan Bupati Gowa Nomor 45 Tahun 2017.

Dalam Peraturan Bupati di atas, tunjangan tambahan penghasilan merupakan tambahan penghasilan yang berhak diterima oleh PNS setiap bulan yang dihitung berdasarkan penilaian kinerja PNS dan sesuai dengan kelas dan nilai jabatan yang berlaku baginya. Tunjangan tambahan penghasilan terdiri atas tunjangan prestasi, tunjangan kehadiran, tunjangan membuat laporan harian, tunjangan berpakaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku, tunjangan upacara atau apel pagi, dan tunjangan cuti.

Presentase pemberian tunjangan prestasi sebesar 60 persen dan 40 persen untuk tunjangan kehadiran, tunjangan membuat laporan harian, tunjangan berpakaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku, tunjangan upacara atau apel pagi, dan tunjangan cuti. Pembayaran tunjangan tambahan penghasilan dilakukan di atas tanggal 22 setiap bulannya.

Komitmen Aparatur Sipil Negara

Steers dan Porter (1983 : 442) mendefinisikan komitmen karyawan sebagai suatu sikap dimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan organisasi tempat ia bekerja serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Menurut Mowday (dalam Arnold et al, 1998, h.209), jika seorang karyawan memiliki komitmen pada organisasi berarti karyawan tersebut memiliki identifikasi diri yang kuat pada organisasi, mau menerima sistem nilainya, bersedia untuk bertahan menjadi anggota organisasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh demi organisasi. Selain menerima sistem nilainya, karyawan dengan komitmen tinggi juga akan memberikan segala usaha, kemampuan dan loyalitasnya untuk mewujudkan nilai dan tujuan organisasi tersebut (Hodge et al, 1986 :281).

Allen dan Meyer (dalam Wahyudianto : www.portalgaruda.org) membagi konsep komitmen ke dalam tiga komponen sehingga teorinya disebut sebagai *three-components model*. Ketiga komponen yang membentuk komitmen seseorang adalah:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*) yang menunjukkan adanya keterikatan psikologis (*psychological attachment*) antara individu dengan organisasinya. Ini berarti seseorang bertahan di suatu organisasi karena mereka memang menginginkannya (*because they want to*).
- 2) Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*) menunjukkan komitmen yang dilihat dari untung ruginya meninggalkan organisasi. Ini berarti bahwa mereka bertahan di suatu organisasi karena mereka membutuhkan organisasi tersebut (*because they need to*).
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan suatu komitmen yang terbentuk karena persepsi individu yang bersangkutan bahwa sebagai anggota organisasi mereka merasa ada kewajiban untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi karena dia merasa memiliki kewajiban (*because they ought to*).

Hipotesis

Dari rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka pikir di atas, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap komitmen aparatur sipil negara di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa
2. Tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh terhadap komitmen aparatur sipil negara di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan dua

variabel bebas dan satu variabel terikat. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan pengumpulan data melalui observasi, angket, dan analisa dokumentasi.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah ASN di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa sebanyak 117 orang. Dari populasi tersebut kemudian ditarik sampel 92 orang yang didasarkan pada perhitungan Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Data yang berhasil dikumpulkan dari kuesioner diukur dengan pengukuran data ordinal dengan bobot hitung 1 sampai 5. Data-data yang diperoleh dalam penelitian kemudian dianalisa secara kuantitatif dengan analisis regresi berganda dengan menggunakan uji t setelah sebelumnya melalui uji validitas, uji reabilitas, dan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Untuk menguji apakah korelasi valid atau tidak maka analisis tiap-tiap item pernyataan dalam kuisisioner dilakukan dengan menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*. Koefisien korelasi dari masing-masing atribut kemudian dibandingkan dengan nilai kritis r . Bila koefisien korelasi lebih besar daripada nilai standar 0,207 ($n=91$ (sampel) dan $\alpha=0,05$), maka atribut pernyataan tersebut valid, sebaliknya jika koefisien korelasi lebih kecil daripada nilai standar 0,207 ($n=91$ (sampel) dan $\alpha=0,05$), maka atribut pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dikeluarkan dari data semula dan selanjutnya dilakukan perhitungan kembali uji korelasinya untuk mengetahui validitasnya lagi. Hasil Uji Validasi melalui alat bantu SPSS memperlihatkan bahwa keseluruhan atribut memenuhi persyaratan koefisien korelasinya $> 0,207$.

Setelah uji validitas dilakukan maka tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas. Tinggi atau rendahnya, kuat atau lemahnya korelasi dapat ditentukan berdasarkan besar kecilnya nilai r (koefisien korelasi) yang menurut Alhusi (2002 : 157) adalah nilai korelasi semakin mendekati 1,00 maka semakin tinggi/erat/kuat korelasinya. Dari hasil uji reliabiliti yang dilakukan dengan program statistik SPSS 13.0 didapat hasil

Cronbach Alpha lebih besar dari 0,90 untuk kedua variabel bebas, yaitu kedisiplinan kerja (X_1), tunjangan tambahan penghasilan (X_2), serta satu variabel terikat, yaitu komitmen aparatur sipil negara (Y). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada *Cronbach's Alpha if Item Deleted* (Koefisien Realibilitas). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan baik pada variabel bebas maupun terikat adalah *reliabel*.

Uji Asumsi Klasik (BLUE)

- 1) Uji Multikolinieritas. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur ada tidaknya variabel yang berkorelasi, maka digunakan alat uji atau deteksi *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Semua variabel yang akan dimasukkan dalam perhitungan model regresi harus mempunyai *tollerance* di atas 0,0001. Hasil perhitungan memperlihatkan bahwa kedua variabel telah memenuhi persyaratan ambang *tollerance* dengan nilai *tollerance* masing-masing sebesar 0,946 untuk variabel X_1 dan X_2 . Untuk VIF, pada umumnya jika VIF lebih besar 5, variabel-variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas (adanya korelasi di antara variabel satu dengan variabel lainnya). Hasil perhitungan memperlihatkan bahwa kedua variable bebas mempunyai VIF kurang dari 5 atau hanya sebesar 1,060 sehingga tidak ada persoalan multikolinieritas yang serius.
- 2) Uji Heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas memperlihatkan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas atau asumsi homokedastisitas terpenuhi.
- 3) Uji Autokorelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, maka dilakukan pengujian Durbin Watson (DW). Hasil pengujian diperoleh nilai Durbin Watson = 1,511, yang berarti tidak dapat disimpulkan
- 4) Uji Normalitas. Hasil uji normalitas memperlihatkan data tersebar di sekeliling garis lurus (tidak terpencar jauh dari garis lurus) dan puncak gambar tegak lurus (tidak condong). Dengan demikian

persyaratan normalitas terpenuhi untuk model regresi ini.

Hasil Penelitian

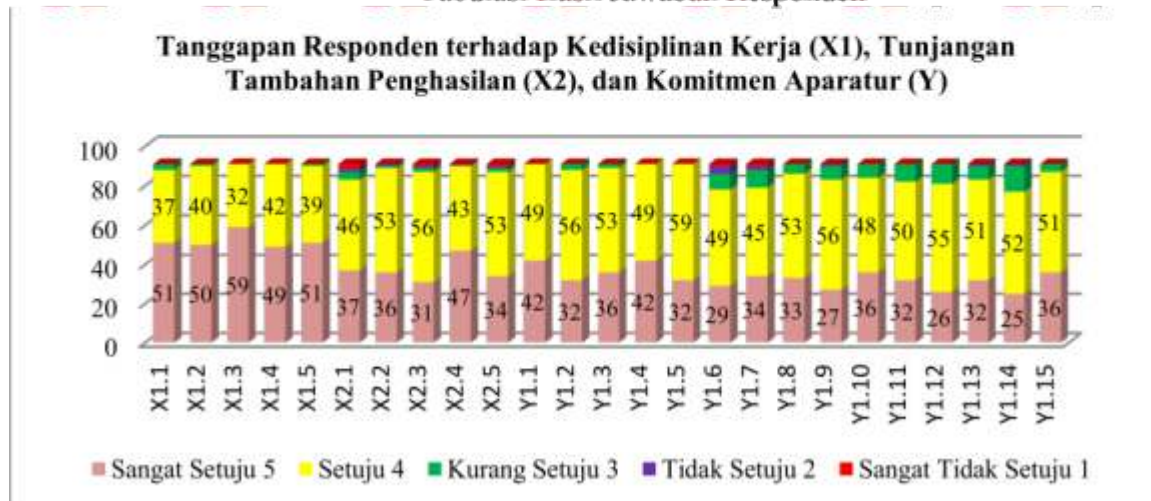
Variabel penelitian terdiri dari dua, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas berupa kedisiplinan kerja (X_1), dan tunjangan tambahan penghasilan (X_2), serta satu variabel terikat, yaitu komitmen aparatur sipil negara (Y). Pada variabel bebas, indikator kedisiplinan kerja (X_1) meliputi ketepatan waktu masuk kerja ($X_{1,1}$), keefektifan dalam menggunakan waktu kerja ($X_{1,2}$), senantiasa masuk kerja ($X_{1,3}$), informasi ketidakhadiran kerja ($X_{1,4}$), serta ketaatan pada aturan jam kepulangan ($X_{1,5}$). Sementara itu, indikator tunjangan tambahan penghasilan (X_2) meliputi kesesuaian besar tunjangan tambahan penghasilan dengan kelas dan nilai jabatan ($X_{2,1}$), tunjangan tambahan penghasilan dibayarkan berdasarkan tunjangan prestasi, tunjangan kehadiran, tunjangan membuat laporan harian, tunjangan pakaian, tunjangan upacara, dan tunjangan cuti ($X_{2,2}$), perhitungan tunjangan prestasi, tunjangan kehadiran, tunjangan membuat laporan harian, tunjangan pakaian, tunjangan upacara, dan tunjangan cuti sudah sesuai dengan aturan ($X_{2,3}$), tunjangan tambahan penghasilan dibayarkan setiap bulan ($X_{2,4}$), dan pengurangan tunjangan tambahan penghasilan sudah sesuai dengan aturan ($X_{2,5}$).

Pada variabel terikat, indikator komitmen aparatur sipil negaran meliputi senang berkarir di organisasi saat ini ($Y_{1,1}$), membanggakan organisasi kepada orang lain di luar organisasi ($Y_{1,2}$), permasalahan organisasi menjadi permasalahan pegawai ($Y_{1,3}$), terikat secara emosional dengan organisasi ($Y_{1,4}$), organisasi memiliki arti yang sangat besar bagi pegawai ($Y_{1,5}$), banyak hal pribadi akan terganggu jika meninggalkan organisasi ($Y_{1,6}$), rugi meninggalkan organisasi ($Y_{1,7}$), bekerja di organisasi merupakan kebutuhan sekaligus keinginan ($Y_{1,8}$), langkanya peluang alternative jika meninggalkan organisasi ($Y_{1,9}$), manfaat yang diterima di organisasi saat ini lebih besar dibandingkan jika berada di organisasi lain ($Y_{1,10}$), berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain merupakan hal yang tidak etis ($Y_{1,11}$), loyalitas menjadi alasan utama untuk tetap bekerja pada organisasi ($Y_{1,12}$), dididik

untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi ($Y_{1.13}$), yang lebih baik saat ini adalah ketika orang tetap bekerja di satu organisasi sepanjang karir ($Y_{1.14}$), dan tawaran pindah ke organisasi yang lebih baik bukan menjadi alasan meninggalkan organisasi ($Y_{1.15}$).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas tanggapan responden antara setuju dan sangat setuju, baik pada variabel kedisiplinan kerja (X_1), tunjangan tambahan penghasilan (X_2), maupun komitmen aparatur (Y). Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1
Tabulasi Hasil Jawaban Responden



(Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019)

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan, digunakan analisis Regresi Linear Berganda. Pengujian hipotesis pertama dan kedua dilakukan melalui program SPSS 13 melalui alat analisis Analisis Regresi Berganda Uji t. Analisis dari uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis

pertama dan kedua dari penelitian, yakni, (1) kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap komitmen aparatur sipil negara di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa, dan (2) tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh terhadap komitmen aparatur sipil negara di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

Tabel 2
Rangkuman Hasil Uji t Regresi Berganda (Uji Parsial)

Variabel Regresi	X_1	X_2
Koefisien Regresi (B)	0,323	0,396
t-hitung	3,210	4,885
t-tabel	1,980	1,980
α	0,002	0,000
Signifikansi	Signifikan	Signifikan
r partial	0,324	0,462
Partial r^2	0,105	0,213
Constanta	1,092	

(Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019)

Langkah-langkah yang digunakan adalah:

1. Membandingkan t-hitung dengan t-tabel pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t-hitung lebih besar dari t-

tabel (t-hitung > t-tabel) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($P < 0,05$). Nilai t-tabel dalam penelitian ini sebesar 1,980.

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas terlihat bahwa t-hitung variabel X_1 lebih besar dari t-tabel, atau probabilitas < 0,05. Dengan kata lain t-hitung X_1 sebesar 3,210 lebih besar di banding t-tabel yang sebesar 1,980 (t hitung > t tabel). Demikian juga dengan probabilitas yang besarnya 0,002 lebih kecil dari 0,05. Pada X_2 , t-hitung variabel X_2 lebih besar dari t-tabel, atau probabilitas > 0,05. Dengan kata lain t-hitung X_2 sebesar 4,885 lebih besar di banding t-tabel yang sebesar 1,980 (t hitung > t tabel). Demikian juga dengan probabilitas yang besarnya 0,000 lebih kecil dari 0,05.

T-hitung yang lebih besar dari t tabel menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Demikian juga sebaliknya. Dengan kata lain,

- Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap komitmen aparatur sipil negara di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Hipotesis pertama diterima.
- Tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh terhadap komitmen aparatur sipil negara di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Hipotesis kedua diterima.

2. Langkah selanjutnya adalah mencari nilai *koefisien correlation partial ganda* (r^2).

Untuk mengetahui berapa besar kontribusi/sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilakukan dengan menghitung *koefisien correlation partial ganda* (r^2) yang merupakan pangkat dua dari koefisien korelasi parsial (r). Semakin besar nilai r^2 , semakin besar pengaruh variabel tersebut.

Tabel di atas menunjukkan bahwa *koefisien partial ganda* (r^2) kedisiplinan kerja (X_1) sebesar 0,105 (10,5%). Dengan demikian besar pengaruh kedisiplinan kerja (X_1) terhadap komitmen aparatur sipil negara di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa sebesar 10,5 persen. Pada X_2 , *koefisien partial ganda* (r^2) tunjangan tambahan penghasilan (X_2) sebesar 0,213 (21,3%). Dengan demikian besar pengaruh tunjangan tambahan

penghasilan (X_2) terhadap komitmen aparatur sipil negara di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa sebesar 21,3 persen.

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,092 + 0,323 X_1 + 0,396 X_2$$

Persamaan ini berarti :

- 1) Konstanta sebesar 1,092 diartikan bahwa jika variabel kedisiplinan kerja dan tunjangan tambahan penghasilan dalam model diasumsikan nol, secara rata-rata variabel di luar model tetap akan meningkatkan komitmen aparatur sipil negara sebesar 1,092 satuan.
- 2) Koefisien regresi X_1 sebesar 0,323 diartikan bahwa ketika X_1 berpengaruh terhadap Y (kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap komitmen aparatur sipil negara) dan variabel kedisiplinan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan (karena tanda +), maka komitmen aparatur sipil negara juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,323 satuan.
- 3) Koefisien regresi X_2 sebesar 0,396 diartikan bahwa ketika X_2 berpengaruh terhadap Y (tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh terhadap komitmen aparatur sipil negara) dan variabel tunjangan tambahan penghasilan mengalami peningkatan sebesar satu satuan (karena tanda +), maka komitmen aparatur sipil negara juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,396 satuan

Pembahasan Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan variabel Kedisiplinan Kerja dan Tunjangan Tambahan Penghasilan secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Di antara kedua variabel bebas tersebut yang memberikan pengaruh dominan terhadap komitmen adalah variabel tunjangan tambahan penghasilan sebesar 21,3 persen, menyusul kedisiplinan kerja sebesar 10,5 persen.

Berikut diuraikan satu persatu hubungan tiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

- 1) Pengaruh Variabel Kedisiplinan Kerja (X_1) terhadap Komitmen Aparatur Sipil

Negara (Y) di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Dari hasil perhitungan Analisis *Regresi Berganda* diketahui bahwa kedisiplinan kerja (X_1) berpengaruh terhadap komitmen ASN di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Kontribusi kedisiplinan kerja (X_1) terhadap komitmen ASN (Y) adalah 10,5%, dengan catatan variabel tunjangan tambahan penghasilan adalah konstan.

Secara rata-rata pegawai sangat disiplin terhadap pekerjaan mereka. Hal ini ditunjukkan dengan: a) pegawai sudah ada di kantor pukul 07.30 WITA, b) menggunakan jam kerja efektif, c) senantiasa masuk kerja dari Senin sampai Jumat, d) ada informasi kepada pimpinan saat tidak masuk kerja, dan e) pulang sesuai jadwal atau di atas jam kepulangan. Ditinjau dari jawaban-jawaban di atas dan dihubungkan secara *crosscek* dengan deskripsi responden, mayoritas responden tidak memiliki urusan pribadi yang harus dilakukan sebelum ke kantor sehingga tidak ada alasan yang menghambat ke kantor, seperti mengantar anak sekolah. Aktivitas pekerjaan yang mereka lakukan di pagi hari hanyalah persiapan berangkat ke kantor. Selain itu jarak tempuh perjalanan dari rumah ke kantor paling lama 30 menit.

Pada jam kerja efektif, penggunaan jam kerja efektif selama lima jam dilakukan pegawai sepenuhnya untuk mengerjakan tugas pokok dan fungsinya. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi ini tidak terlepas dari target dan realisasi kegiatan yang telah ditetapkan di awal tahun. Setiap tahun Pemerintah Kabupaten Gowa melaksanakan rapat koordinasi dan evaluasi realisasi anggaran. Rapat dilaksanakan untuk mengetahui sampai sejauh mana pencapaian pelaksanaan setiap kegiatan pembangunan yang telah direncanakan dalam APBD kabupaten Gowa di unit kerja setiap SKPD. Kegiatan dapat dilaksanakan sesuai dengan perencanaan awal apabila pegawai dapat mengefektifkan jam kerjanya.

ASN yang tidak masuk kerja menginformasikan ketidakhadirannya kepada pimpinan beserta alasannya. Meski demikian informasi ketidakhadiran kebijakannya hanya sehari. Jika pegawai tidak masuk kerja selama dua hari, karena sakit, misalnya, maka diperlukan surat keterangan dokter. Atau kalau keluarga pegawai tertimpa musibah atau ada yang sakit keras maka pegawai dapat mengurus cuti dengan alasan penting disertai bukti pendukung. Dalam kondisi tersebut di atas, hal ini tentu masih dapat dipahami atau ditolerir pada kondisi dan waktu tertentu, dimana pegawai dapat menggunakan mekanisme atau prosedur izin kepada pimpinan jika pegawai berhalangan hadir. Namun, dari sisi intensitasnya perlu mendapatkan perhatian khusus agar kinerja pelayanan dan sistem kerja tidak terganggu.

- 2) Pengaruh Variabel Tunjangan Tambahan Penghasilan (X_2) terhadap Komitmen ASN (Y) di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Dari hasil perhitungan Analisis *Regresi Berganda* menunjukkan terdapat pengaruh variabel tunjangan tambahan penghasilan (X_2) terhadap komitmen ASN (Y). Besar kontribusi tunjangan tambahan penghasilan adalah 21,3%, dengan catatan variabel kedisiplinan kerja konstan. Ini berarti naik turunnya tunjangan penghasilan akan mempengaruhi komitmen. Semakin besar tunjangan penghasilan maka akan semakin besar pula komitmen pegawai. Besar pengaruh tunjangan penghasilan sebesar 22,1 persen. Persentase ini cukup besar. Artinya 22 persen komitmen pegawai dipengaruhi oleh tunjangan.

Hasil di atas juga menunjukkan bahwa ternyata kebutuhan pegawai akan tunjangan tambahan penghasilan cukup besar. Ditinjau dari teori motivasi Maslow, motivasi pegawai masih berada di tahap paling dasar, yaitu pada pemenuhan sandang, pangan, dan papan. Ditinjau dari data responden, terlihat bahwa memang 37 dari 91 responden

kebutuhannya akan tunjangan tambahan penghasilan sangat tinggi karena memiliki pasangan tidak bekerja serta tidak memiliki pekerjaan sampingan.

Pemberian tunjangan tambahan penghasilan kepada pegawai di luar gaji tetap yang mereka terima setiap bulannya merupakan salah satu upaya mendekatkan tingkat penghasilan ASN dengan pemenuhan standar hidup minimal. Konsep tunjangan ini memang berorientasi kepada peningkatan kesejahteraan ASN secara merata. Hasil penelitian Komisi Pemberantasan Korupsi tahun 2006 menunjukkan bahwa ditinjau dari dampak terhadap motivasi kerja pegawai, tunjangan kesejahteraan daerah justru lebih banyak membawa iklim kebersamaan ASN. Rasa kecemburuan kepada unit kerja lain yang semula menjadi pemicu demotivasi dalam bekerja menjadi berkurang bahkan tidak ada karena besarnya tunjangan yang diterima pegawai relatif merata. Pegawai merasa mendapatkan penghargaan dari pemerintah daerahnya atas kontribusi yang diberikan setiap bulannya.

Penggantian honor menjadi tunjangan tambahan penghasilan memberikan kepastian tingkat pendapatan per bulan sehingga memudahkan pegawai menentukan perencanaan ekonomi jangka pendek dan jangka panjang (kredit rumah, kredit kendaraan, menyekolahkan anak, dan sebagainya). Waktu dan tata cara pemberian tunjangan tambahan penghasilan yang terpisah dengan gaji memudahkan pegawai mengalokasikan penggunaan tunjangan tersebut karena tidak tercampur dengan gaji.

Ditinjau dari komitmen, terlihat bahwa komitmen yang dimiliki ASN di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa adalah komitmen afektif. Sebagaimana dikemukakan Allen dan Meyer (dalam dalam Wahyudianto : www.portalgaruda.org), komitmen afektif (*affective commitment*) yang menunjukkan adanya keterikatan psikologis (*psychological*

attachment) antara individu dengan organisasinya. Ini berarti ASN di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa bertahan di suatu organisasi karena mereka memang menginginkannya (*because they want to*). Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa senang bekerja di tempat tersebut, mengungkapkan rasa bangganya kerja di sekretariat daerah, dan secara fisik serta emosional terikat untuk terus bekerja di sekretariat daerah karena telah merasa menjadi bagian dari organisasi.

Komitmen afektif yang dimiliki ASN di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa membuatnya mampu menunjukkan kinerja terbaiknya tanpa ada paksaan dari orang lain. Seseorang yang memiliki komitmen afektif mempunyai kontrol yang kuat atas motivasi kerjanya sehingga tidak memerlukan terlalu banyak stimulus atau dorongan dari pihak eksternal. Komitmen ini mendorong seseorang karena dia menginginkannya. Pindahannya pegawai ke unit kerja lain di luar sekretariat daerah akan menurunkan komitmennya karena dia harus mulai lagi membangun komitmen dari awal.

Meyer, Allen, dan Smith (1993 dalam Tjun Han, 2012) menegaskan bahwa pegawai yang bekerja cukup lama dalam organisasi yang selalu konsisten dalam ekspektasi yang diharapkan serta pemuasan kebutuhan dasarnya akan cenderung membentuk ikatan efektif yang lebih kuat terhadap organisasi daripada pegawai yang memiliki pengalaman lebih sedikit atau kurang terpuaskan kebutuhannya. Penemuan ini juga konsisten dengan hasil yang dikemukakan oleh Eisenberg et al (1986 dalam Tjun Han, 2012) yang menyatakan apabila sebuah organisasi ingin memiliki karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi maka organisasi harus menunjukkan komitmen terlebih dahulu dengan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif.

Komitmen afektif yang dimiliki pegawai di lingkup sekretariat daerah Kabupaten Gowa bisa menjadi daya ungkit yang besar bagi pemerintah daerah. Terlebih dari segi pendidikan mayoritas pegawai berpendidikan S1 dan S2. Ditinjau dari usia pun, hampir 80 persen dari mereka masih berusia di bawah 51

tahun sehingga berpeluang besar dalam berkinerja tinggi dan beradaptasi terhadap berbagai perubahan. Komitmen ini bisa diperkuat melalui penegakan disiplin kerja dan pemberian tunjangan penghasilan pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diuraikan untuk menguji hipotesis penelitian, hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen aparatur sipil negara di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Besar pengaruh kedisiplinan kerja terhadap komitmen aparatur sipil negara sebesar 10,5 persen
2. Tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh positif terhadap komitmen aparatur sipil negara di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Besar pengaruh tunjangan tambahan penghasilan terhadap komitmen aparatur sipil negara sebesar 21,3 persen.

Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan serta kesimpulan diatas maka saran atau rekomendasikan yang dapat diberikan antara lain:

1. Tunjangan tambahan penghasilan memiliki pengaruh lebih besar terhadap komitmen pegawai dibandingkan disiplin kerja. Pimpinan perlu mempertimbangkan penguatan tunjangan ini baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Dengan semakin meningkatnya kualitas maupun kuantitas tunjangan tambahan penghasilan maka akan semakin meningkat pula komitmen pegawai.
2. Pemberlakuan aturan kedisiplinan pegawai yang berdasarkan peraturan pemerintah harus tetap menjadi komitmen pimpinan daerah dan menjadi bagian dari penilaian evaluasi kinerja pegawai. Hasil

monitoring atas kedisiplinan pegawai, terutama jam kehadiran, dievaluasi setiap tiga bulan. Form-form administrasi, seperti pernyataan tidak puas, form penilaian kedisiplinan, dan administratif kedisiplinan harus dibuat oleh bagian yang bertanggung jawab di bidang kepegawaian. Hal yang sama juga berlaku untuk pegawai yang terlambat atau tidak hadir yang harus mengkomunikasikan alasan ketidakhadirannya kepada pimpinan langsung.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta : Deepublish.
- Alhusni, Syahri. 2002. *Aplikasi Statistik Praktis dengan SPSS for Windows*. Cetakan Pertama. J & J Learning. Yogyakarta
- Arnold, J., Cooper, C. L., & Robertson, I. T. 1998. *Work Psychology. Understanding Human Behaviour in The Workplace*. Edisi Ke-3. London : FT. Prentice Hall.
- Hodge, B. J., Anthony, W. P., & Gales, L. M. 1996. *Organization Theory : A Strategic Approach*. Edisi Ke-5. New Jersey : Prentice Hall.
- Komisi Pemberantasan Korupsi. 2007. *Meningkatkan Kinerja PNS melalui Perbaikan Penghasilan*. Jakarta : Komisi Pemberantasan Korupsi
- Tjun Han, Sia, dll. 2012. *Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 14. 109 - 114
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Soetrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Steers, R. M., & Porter, L. W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. Edisi Ke-3. New York : McGraw Hill Book Company.

Website

Wahyudianto. *Komitmen PNS terhadap Organisasi di Rektorat Universitas Negeri Yogyakarta*. Jurnal. (Online). (www.portalgaruda.com, diakses 27 November 2018)

Peraturan

Peraturan Pemerintah No. 58 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah

Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 59 tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah _____ Nomor 21 tahun 2011 tentang perubahan ke 2 Permendagri No. 13 tahun 2006

Peraturan Bupati Gowa Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan