

## **Pengaruh Tunjangan Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Aceh**

**Banta Karollah  
Syarifah Nathasya**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang

### **Abstract**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tunjangan prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) Pada Badan Kepegawaian Aceh (BKA). Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan secara sensus dengan menjadikan seluruh pegawai BKA yang berjumlah 102 orang sampel dalam penelitian ini. Pengolahan analisis data pada penelitian ini menggunakan software pengolahan data statistik yaitu SPSS versi 24.0. Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa tunjangan prestasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS, yang dibuktikan dari hasil F-hitung sebesar 672,392 lebih besar dari F-tabel sebesar 2,699. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa TPK berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (t-hitung 10,693 lebih besar dari t-tabel 1,9842), demikian juga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (t-hitung 9,962 lebih besar dari t-tabel 1,9842). Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa tunjangan prestasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja PNS pada BKA.*

*Kata kunci: tunjangan prestasi kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai*

### **Pendahuluan**

Dalam menjalankan fungsi pemerintahan untuk memenuhi tuntutan pembangunan dan pelayanan pada masyarakat di era reformasi ini, pemerintah dihadapkan pada tantangan yang sangat berat dan kompleks dalam berbagai tugas dan pekerjaan yang dihadapinya. Kehadiran organisasi birokrasi pemerintahan yang efektif dan aparaturnya yang profesional dan memiliki dedikasi dan integritas tinggi merupakan keniscayaan (Umar (2010).

Pegawai negeri sipil (PNS) merupakan salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran penting dan kedudukannya dalam organisasi pemerintahan. Dalam kedudukan dan peranan di organisasi pemerintahan setiap negara, PNS merupakan tulang punggung pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan melaksanakan pembangunan untuk mencapai tujuan nasional. Pentingnya kedudukan dan peran pegawai negeri sipil secara umum dijelaskan dan ditegaskan pada penjelasan UU No. 4 Tahun 1992 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian yang menyebutkan bahwa kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil adalah penting dan menentukan, karena pegawai negeri adalah unsur aparaturnya negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional.

Sebagai tulang punggung dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan, profesi sebagai PNS merupakan profesi yang elit. Untuk melayani sekitar 220 juta penduduk Indonesia tersedia hanya sekitar 4 juta PNS di seluruh Tanah Air. Dapat dimengerti, proses penerimaan warga negara Indonesia yang berminat menjadi PNS dibatasi oleh kualifikasi pada tingkat pendidikan, kebutuhan pegawai dan anggaran pemerintah yang tersedia.

Badan Kepegawaian Aceh merupakan pemekaran dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Aceh yang terbagi menjadi dua instansi yaitu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh (BPSDMA) dan badan Kepegawaian Aceh pada Januari 2017. Badan Kepegawaian Aceh menitikberatkan masalah kepegawaian di seluruh Aceh pada umumnya dan khususnya permasalahan rumah tangga kepegawaian Provinsi Aceh.

Sistem pengelolaan organisasi, manajemen, kepemimpinan serta pengambilan keputusan berbagai masalah kepegawaian merupakan tugas pokok instansi baru ini. Memiliki lima bidang yaitu Bidang Pembinaan dan Pengembangan Pegawai, Bidang Informasi Kepegawaian, Bidang Mutasi Kepegawaian, Bidang Kesejahteraan dan Kedudukan Hukum serta dan Bidang Pelayanan Penunjang KORPRI serta satu sekretariat

yang membawahi tiga subbagian dirasa cukup dalam memenuhi tuntutan seluruh masalah penyelesaian kepegawaian Aceh. Hukum kepegawaian yang erat kaitannya dengan kedisiplinan memiliki bidang tersendiri dan sistem penghitungan jumlah tunjangan prestasi kerja yang terjadi di instansi ini menjadi tolak ukur Satuan Kerja Perangkat Aceh lainnya dalam pemberian tunjangan kepada para pegawainya.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil di instansi ini adalah 102 orang yang didalamnya terdapat dua puluh lima orang eselon termasuk Kepala Badan, Sekretaris, lima Kepala Bidang, lima belas Kepala Subbidang dan tiga orang Kepala Subbagian serta tujuh puluh tujuh orang pegawai non-eselon.

Tabel 1  
 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Tingkat Pendidikan Pada Badan Kepegawaian Aceh

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	SLTA	10
2	Sarjana Muda	14
3	Sarjana	48
4	Pasca Sarjana	30
	Jumlah	102

Sumber : Pada Badan Kepegawaian Aceh, 2017

Dilihat dari tingkat pendidikan pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh bervariasi mulai dari tamatan SLTA sampai Pascasarjana, di mana tingkat pendidikan pegawai BKA yang paling banyak adalah tamatan sarjana sebanyak 48 orang, Sarjana Muda sebanyak 16 orang dan tamatan SLTA sebanyak 10 orang dan pasca sarjana 30 orang. BKA saat ini memberikan tambahan penghasilan kepada pegawainya yaitu dalam bentuk tunjangan prestasi kerja sesuai dengan Peraturan Gubernur Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam No. 58 Tahun 2006 Tanggal 28 Desember 2006 tentang Pemberian Tunjangan Prestasi Kerja bagi Gubernur, Wakil Gubernur, Pejabat Struktural/Non-Struktural serta Tenaga Honoror di lingkungan Pemerintah Aceh. TPK dinilai penting bagi pegawai sebagai individu karena melalui TPK itu pula suatu indikator karya mereka. Ditambah lagi dengan pandangan bahwa tingkat pendapatan absolut pegawai sangat menentukan skala kehidupannya pegawai, dan pendapatan relatif mereka menunjukkan status, martabat dan harga dirinya (Handoko, 2010). Oleh karena itu, pimpinan perlu sekali memperhatikan agar pemberian TPK kepada pegawai dapat meningkat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam mencapai tujuan dan keinginan SKPA dan pimpinan.

Adapun besaran TPK yang diberikan kepada PNS di lingkungan BKA adalah sebagaimana terlihat dalam tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 2  
 Jumlah Tunjangan Prestasi Kerja Tahun 2017 Sesuai Peraturan Gubernur Prov. Aceh No. 58 Tahun 2006 pada Badan Kepegawaian Aceh.

No.	Jabatan/Golongan Ruang	Jumlah Pegawai	Tarif (Rupiah)
1	Kepala Dinas (Eselon II.a)	1	12.500.000
2	Sekretaris Badan & Kepala Bidang (Eselon III.a)	6	7.500.000
3	Kasubbid. & Kasubbag. (Eselon IV.a)	18	4.500.000
4	Golongan Ruang IV/c	1	3.500.000
5	Golongan Ruang IV/b	3	3.250.000
6	Golongan Ruang III/d	7	2.750.000
7	Golongan Ruang III/c	11	2.500.000
8	Golongan Ruang III/b	18	2.250.000
9	Golongan Ruang III/a	22	2.000.000
10	Golongan Ruang I/a sampai dengan II/d	16	1.500.000
	Jumlah	102	

Sumber : BKA (2017)

Peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui upaya peningkatan nominal TPK dan penerapan disiplin kerja bagi pegawai. Dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dan fungsi pegawai tanpa ditunjang dengan pemberian TPK dan disiplin kerja yang baik, maka bisa berdampak pada pelaksanaan kerja yang tidak maksimal dan bahkan bisa berujung pada kegagalan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Manihuruk (2010 : 110) yang mengatakan bahwa setiap pegawai sangat perlu dipupuk dan dipelihara dengan pemberian TPK dan disiplin kerja yang baik. Jika kedua faktor tersebut diabaikan dapat berakibat pada penurunan kinerja, bahkan juga menimbulkan dampak negatif lainnya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Umar (2010) dalam penelitiannya mendapati bahwa terdapat hubungan yang kuat antara TPK dan kinerja. Dengan semakin besarnya TPK yang diberikan akan berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya semakin kecil TPK yang diberikan, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan para pegawai. Hasil penelitian tersebut juga dikonfirmasi oleh penelitian Sopiah (2013) juga melihat adanya pengaruh TPK terhadap kinerja pegawai. Hal yang menarik dari penelitian Sopiah adalah mengenai indikator pemberian TPK yang tidak mengacu pada beban kerja, tetapi didasarkan pada tingkatan golongan pegawai. Semakin tinggi golongan/pangkat yang dimiliki seorang pegawai, maka jumlah TPK yang diterima juga lebih besar. Demikian sebaliknya. Menurutnya hal ini menimbulkan kecemburuan di kalangan pegawai lainnya, khususnya pada bidang yang memiliki beban kerja lebih tinggi sementara golongannya masih rendah. Situasi ini dapat menimbulkan penurunan kinerja di kalangan para pegawai (Sopiah, 2013).

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam organisasi atau manajemen untuk menuntut anggotanya berperilaku sesuai aturan. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma atau aturan yang telah ditetapkan. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Handoko, 2010).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan Satuan Kerja Perangkat Aceh dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2010). Tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari tingkat absensi dan tingkah laku pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Tingkat absensi pegawai yang tinggi menandakan tingkat disiplin kerja pegawai dalam Satuan Kerja Perangkat Aceh rendah, sebaliknya semakin rendah tingkat absensi pegawai berarti disiplin kerja pegawai dalam Satuan Kerja Perangkat Aceh tinggi, hal ini akan membantu Satuan Kerja Perangkat Aceh untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) apakah ada pengaruh antara tunjangan prestasi kerja terhadap disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja PNS BKA. (2) Apakah ada pengaruh tunjangan kerja secara parsial terhadap kinerja PNS BKA. (3). Apakah ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap PNS BKA.

## **Tinjauan Literatur**

### *Tunjangan Prestasi Kerja*

Tunjangan prestasi kerja diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Tunjangan prestasi kerja merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sofa, 2016).

Werther dan Davis (2016) mengatakan tunjangan prestasi kerja adalah apa yang diterima para pekerja sebagai balasan/ pertukaran dari kontribusi yang diberikannya kepada organisasi. Pengertian yang sama disampaikan Handoko (2015) bahwa tunjangan prestasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Adapun indikatornya yaitu pemberian tunjangan prestasi kerja didasarkan pada beban kerja (grade/peringkat) yang diemban, besarnya tunjangan prestasi kerja yang diterima sesuai dengan kinerja yang dicapai. Untuk pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi maka diberikan tunjangan prestasi kerja yang lebih tinggi.

Dessler (2012) menyebutkan tunjangan prestasi kerja merupakan setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari dipekerjakannya pegawai itu. Berbagai bentuk tunjangan prestasi kerja yang diberikan dapat dilihat dari jumlah gaji yang diberikan, promosi jabatan, pengakuan antara

sesama pegawai maupun pimpinan, tunjangan prestasi kerja dalam bentuk tunjangan, pencapaian karir atau jabatan ke yang lebih tinggi, tunjangan prestasi kerja dalam bentuk bonus kerja sehingga memicu untuk bekerja lebih semangat, tunjangan prestasi kerja diberikan untuk semua pegawai sesuai dengan beban kerja.

### *Disiplin Kerja*

Dessler (2012 : 275), Disiplin adalah suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seseorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur. Hal senada juga diungkapkan oleh Strauss (2015 : 38) bahwa “disiplin merupakan sebagai suatu keadaan dimana tingkah laku manusia, sikap dan kelakuan yang diatur dengan peraturan-peraturan yang berlaku serta sangsi yang akan dikeluarkan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu aturan yang diberlakukan oleh suatu lembaga atau instansi yang harus dipatuhi dan dijalankan oleh bawahan dan diberi hukuman apabila aturan tersebut dilanggar.

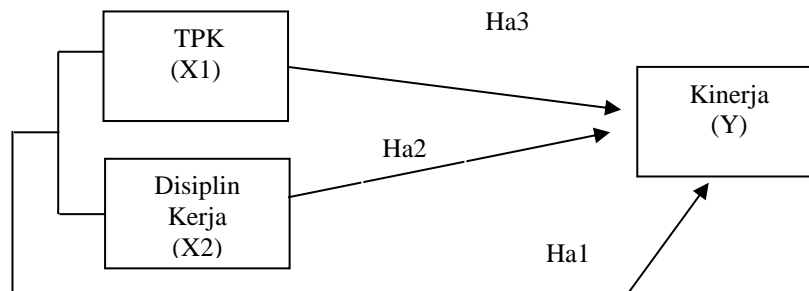
Disiplin dapat dikelompokkan, antara lain sebagai berikut: 1). Disiplin preventif, tindakan yang mendorong pegawai untuk menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran. Cara ini lebih menekankan pada penumbuhan kesadaran di kalangan pegawai sendiri untuk mendisiplinkan diri. Pimpinan dalam hal ini bertanggungjawab dalam menciptakan lingkungan disiplin preventif tersebut. 2). Disiplin korektif, tindakan pasca terjadinya pelanggaran peraturan oleh pegawai. Tujuannya untuk mencegah berlanjutnya suatu pelanggaran. Bentuk tindakan korektif ini seperti pemberian hukuman dan sanksi karena tidak disiplin.3). Disiplin Progresif , penindakan dengan cara memberikan hukuman berat kepada pegawai yang melakukan pelanggaran. Tujuannya agar para pegawai memperbaiki diri sebelum terkena hukum yang lebih serius.

### *Kinerja*

Yuleova (2013) menyatakan pendekatan penilaian *performance* hendaknya mengidentifikasi standar *performance* yang terkait, mengukur kriteria, dan kemudian memberikan umpan balik pada pegawai dan Departemen Sumber Daya Manusia. Ilustrasi gambar elemen-elemen kunci sistem penilaian *performance* atau kinerja dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini :

Jika standar *performance* atau perhitungan kinerja tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, evaluasi dapat mengarah pada ketidakakuratan atau hasil yang bias, merenggangkan hubungan manajer dengan pegawai, dan memperkecil kesempatan kerja yang sama. Tanpa umpan balik, perbaikan dalam perilaku sumber daya manusia tidaklah mungkin terjadi dan departemen tidak akan memiliki catatan akurat dalam sistem informasi sumber daya manusianya. Dengan demikian, keputusan-keputusan dasar dalam membuat rancangan pekerjaan sampai tunjangan prestasi kerja akan terganggu. Berdasarkan tinjauan kepustakaan dan penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian



*Ha<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh tunjangan prestasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Aceh.*

*Ha<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh tunjangan prestasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Aceh.*

*Ha<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Aceh.*

## Metode Penelitian

### *Sampel dan Pengumpulan Data*

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (bahan penelitian), sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga mewakili karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap mewakili populasi (Iqbal, 2012 : 84). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh dengan jumlah 102 pegawai negeri sipil.. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini relatif terbatas maka dalam pengambilan sampel digunakan metode sensus yaitu seluruh populasi di jadikan sampel. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan metode “*sensus*” terhadap seluruh pegawai Badan Kepegawaian Aceh yang saat ini berjumlah 102 orang.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### *Karakteristik Responden*

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, status dan tingkat pendidikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3  
Karakteristik Responden

No.	Variabel	Frekwensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin		
	a. Pria	67	65,7
	b. Wanita	35	34,3
2.	Usia		
	a. < 19 Tahun	2	2,0
	b. 20 – 25 Tahun	20	19,6
	c. 26 – 31 Tahun	21	20,6
	d. 32 – 37 Tahun	27	26,5
	e. 38 – 43 Tahun	32	31,4
3.	Status Responden	79	77,5
	a. Menikah	23	22,5
	b. Belum Menikah	-	-
	c. Duda	-	-
	d. Janda	-	-
4.	Tingkat Pendidikan		
	a. SLTA	2	2,0
	b. D3 Diploma/ Akademi	9	8,8
	c. Sarjana	87	85,3
	d. Pasca Sarjana	4	3,9

Sumber : Data Primer (diolah), 2018

### *Uji Reliabilitas dan Validitas*

Berdasarkan Tabel uji kehandalan dapat diketahui bahwa nilai alpha ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel diperoleh lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi syarat *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) sebagaimana di persyaratkan oleh Malhotra.

Tabel 1.4.  
 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Tunjangan prestasi kerja	0,966	Handal
2	Disiplin kerja	0,944	Handal
3	Kinerja	0,945	Handal

Sumber : Data Primer (diolah), 2018

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment*.

Tabel 5  
 Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis N=102
Tunjangan Prestasi Kerja	A1	0,954**	0,195
	A2	0,819**	0,195
	A3	0,921**	0,195
	A4	0,913**	0,195
	A5	0,910**	0,195
	A6	0,946**	0,195
	A7	0,943**	0,195
Disiplin Kerja	B1	0,937**	0,195
	B2	0,772**	0,195
	B3	0,906**	0,195
	B4	0,834**	0,195
	B5	0,808**	0,195
	B6	0,950**	0,195
	B7	0,894**	0,195
Kinerja	C1	0,735**	0,195
	C2	0,900**	0,195
	C3	0,878**	0,195
	C4	0,945**	0,195
	C5	0,872**	0,195
	C6	0,915**	0,195
	C7	0,941**	0,195

Sumber : Data Primer (diolah), 2018

Berdasarkan data pada Tabel 1.5 di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 persen yaitu di atas 0,195 (Tabel Nilai Kritis Korelasi *r Product-Moment* untuk  $n = 102$ ), sehingga seluruh pernyataan tersebut handal dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

#### *Analisis Variabel Tunjangan Prestasi Kerja*

Untuk melihat bagaimana tanggapan responden terhadap tunjangan prestasi kerja yang diterapkan pada Badan Kepegawaian Aceh dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 6  
 Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Variabel Tunjangan Prestasi Kerja

No.	Pertanyaan	Rata-Rata
1.	Pemberian tunjangan prestasi kerja didasarkan pada beban kerja (grade/peringkat) yang di emban.	3,9510
2.	Besarnya tunjangan prestasi kerja yang saya terima sesuai dengah kinerja yang saya capai.	4,0588
3.	Untuk pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi maka diberikan tunjangan prestasi kerja yang lebih tinggi.	3,9118
4.	Tunjangan yang diberikan membuat penghasilan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.	2,9510
5.	Tunjangan yang diberikan membuat penghasilan saya dapat meningkatkan kesejahteraan saya.	2,9804
6.	Tunjangan yang diberikan membuat penghasilan saya setara dengan penghasilan sektor swasta dengan kualifikasi yang sama	2,9216
7.	Saya mengetahui bagaimana proses pemotongan tunjangan prestasi kerja dilakukan.	2,9412
	Rata-rata	3,3879

Sumber : Data Primer (diolah), 2018

#### *Analisis Variabel Disiplin Kerja*

Untuk melihat bagaimana tanggapan responden terhadap disiplin kerja yang diterapkan pada Badan Kepegawaian Aceh dapat dilihat pada tabel di halaman berikut.

Tabel 1.7  
 Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin kerja

No.	Pertanyaan	Rata-Rata
1.	Jam kerja kantor yang ditetapkan cukup wajar	4,1078
2.	Pekerjaan yang ada diselesaikan tepat waktu	4,0196
3.	Peraturan kedisiplinan yang sudah dibuat harus selalu dipenuhi	4,0294
4.	Mengikuti apel resmi maupun rutin	4,1275
5.	Semua pegawai masuk dan keluar kantor tepat waktu	4,0000
6.	Semua pegawai dalam bekerja tidak menyianyikan waktu	4,0392
7.	Semua pegawai selalu memanfaatkan waktu dengan baik	4,0588
	Rata-rata	4,055

Sumber : Data Primer (diolah), 2018

#### *Analisis Variabel Kinerja*

Untuk melihat bagaimana tingkat kinerja pegawai Badan Kepegawaian Aceh dapat dilihat pada Tabel di halaman berikutnya.

Tabel 8  
 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

No.	Pertanyaan	Rata-Rata
1.	Anda mampu mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan	3,5098
2.	anda memiliki skill sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan	4,0686
3.	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan	3,9314

4.	Pencapaian volume kerja sesuai dengan harapan perusahaan	4,0294
5.	Anda mampu menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	3,9706
6.	Dengan pengetahuan yang dimiliki mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik	4,0098
7.	Dengan pengetahuan yang dimiliki, ada dapat kuasai dan mengaplikasikan semua dalam pekerjaan anda	4,0098
Rata-rata		3,9330

Sumber : Data Primer (diolah), 2018

*Pengaruh Tunjangan prestasi kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Aceh*

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh tunjangan prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Aceh, maka akan di analisa dengan menggunakan perhitungan Regresi Linier berganda, dimana hasil perhitungan akhir adalah sebagai berikut :

Tabel 9  
 Hasil Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda

Label	Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig
a	Konstanta	0,337	2,624	0,010
X <sub>1</sub>	Tunjangan prestasi kerja	0,570	10,693	0,000
X <sub>2</sub>	Disiplin kerja	5,77	9,962	0,000
R squared :	0,931	F Hitung : 672,392		DW : 2,055
R korelasi :	0,965	Sig : 0,000		

Sumber : Data Primer (diolah), 2018

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 0,337 + 0,570 X_1 + 5,77 X_2$ . Persamaan tersebut menggambarkan bahwa :

- Konstanta sebesar 0,337 artinya apabila tunjangan prestasi kerja dan disiplin kerja dianggap tetap maka kinerja pegawai BKA sebesar 0,337 persen.
- Apabila tunjangan prestasi kerja mengalami perubahan sebesar 1 persen maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja sebesar 0,570 persen dengan asumsi variabel disiplin kerja dianggap tetap.
- Apabila disiplin kerja mengalami perubahan sebesar 1 persen maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja sebesar 5,77 persen dengan asumsi variabel tunjangan prestasi kerja dianggap tetap.
- Dari hasil penelitian di atas dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada BKA.

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk melihat bagaimana hubungan variabel tunjangan prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja. R<sup>2</sup> digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh tunjangan prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKA. Dari hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,965 persen yang menggambarkan bahwa tunjangan prestasi kerja dan disiplin kerja memiliki keeratan hubungan terhadap kinerja pegawai BKA sebesar 96,5 persen. Koefisien determinan (R<sup>2</sup>) bernilai 0,931 atau 93,1 persen yang menunjukkan bahwa tunjangan prestasi kerja dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja sebesar 93,1 persen dan sisanya 6,9 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model penelitian ini.

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini penulis menggunakan uji F dan uji t pada tingkat 95% atau tingkat kesalahannya  $\alpha$  sebesar 0,05. Uji t dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, sedangkan uji F dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Adapun pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

F<sub>hit</sub> dalam persamaan ini adalah sebesar 672,392 lebih besar dari F- tabel yaitu 2,699 hal ini menggambarkan bahwa tunjangan prestasi kerja dan disiplin kerja secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Aceh. Uji t dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel



bebas terhadap variabel terikat secara partial, uji t memperlihatkan signifikansi pengaruh variabel bebas secara partial terhadap variabel terikat.

1. Variabel tunjangan prestasi kerja diperoleh  $t_{\text{hit}}$  sebesar 10,693 lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  yaitu sebesar 1,9842. Hal ini menunjukkan bahwa secara partial tunjangan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Kepegawaian Aceh.
2. Variabel disiplin kerja diperoleh  $t_{\text{hit}}$  sebesar 9,962 lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  yaitu sebesar 1,9842. Hal ini menunjukkan bahwa secara partial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Kepegawaian Aceh.

Dari hasil pembuktian hipotesis diatas baik dengan menggunakan uji F maupun uji t maka dapat disimpulkan bahwa, baik secara simultan maupun secara parsial variabel tunjangan prestasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh.

### **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dalam konteks Badan Kepegawaian Aceh (BKA), pengaruh antara kinerja dan disiplin kerja secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja PNS BKA sangat signifikan. Hal ini diperoleh dari hasil uji F, di mana nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Hal ini menunjukkan baik pemberian TPK maupun disiplin kerja memiliki dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja PNS BKA.

Pada sisi lainnya, TPK dan disiplin kerja secara parsial juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS BKA. Hanya saja pengaruh TPK terhadap kinerja jauh lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

#### **Saran**

1. Pemberian TPK dan penerapan disiplin kerja seperti yang telah dijalankan saat ini di BKA perlu dipertahankan, supaya kinerja PNS di BKA dapat dipertahankan bahkan berpotensi untuk ditingkatkan lagi.
2. Tingginya pengaruh TPK terhadap kinerja menunjukkan bahwa jika TPK menjadi satu ukuran penting dalam upaya peningkatan kinerja.

### **Referensi**

- As'ad, M. (2010). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Dessler, G. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih Bahasa Benjamin Molan* Edisi Bahasa Indonesia, Jilid Kedua. Jakarta: Prenhalindo.
- Gibson, J.L. dkk. (2010). *Organisasi*, Alih Bahasa Djarkasih Edisi Kelima. Jilid Kesatu, Cetakan Ketujuh, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Keith dan Jhon. (2010). *Penerapan Disiplin Pegawai*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Dharmawan, I.M.Y (2011). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan hotel nikki Denpasar. Tesis Univeritas Udayana, Denpasar Bali. *Jurnal Ilmu Manajemen*, (3)6.
- Malhotra, N.K. (2012). *Marketing Research*. New Jersey: Prentice – Hall.Inc.
- Yuleova. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BPBD Propinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 3, No 2. 2013.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruky, A.S. (2010). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Robbins, S.P. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prehallindo.
- Strauss, G. dan Saylor, L. (2012). *Manajemen Personalialia : Segi Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Pustaka Binaan Pressindo.
- Sulystianto, E. dan Santosa, S. (2012) Pengaruh motivasi dari pimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (balai karantina ikan kelas 2 tanjung emas – semarang). *Manajemen Bisnis Syariah*, (7)1.

- 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 & Development*,(3)2.
- Hair (2012). *Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Umar, G. (2010). The influence of compensation on performance of sales representatives of pharmaceutical companies based in ilorin – nigeria. *An International Multi-Disciplinary Journal*,(4)3.
- Legowo, W.F.H. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada cv. jm (jaya motor) semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. (3)8.