



Pengaruh Disiplin dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Jakarta Pusat

Aminnudin

Universitas Bina Sarana Informatika

Ratnawaty Marginingsih

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Kramat Raya No. 98, RT. 2/RW. 9, Kwitang, Kec Senen, Kota Jakarta Pusat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

Korespondensi penulis: aminnudin110502@gmail.com

Abstract. *The General Bureau and Human Resources is one of the elements II, III, IV work units, which has the task of coordinating, managing, and paying attention to discipline and performance benefits to produce quality human resources within the Ministry of Coordinator of Human Development and Culture. The research objective of this study was to determine whether discipline and performance allowances affect employee performance in the general bureau and the SDM division. The research method used is a quantitative approach with data collection using saturated samples or nonprobability sampling. A total of 69 people in the general bureau division and the human resources. The results of the discipline T test obtained a value of $0.000 < 0.05$, so discipline affects employee performance. The results of the performance allowance T-test obtained a value of $0.000 < 0.05$, there is an effect of performance allowances on employee performance. The results of the F test obtained a value of $0.000 < 0.05$, so discipline and performance allowances simultaneously affect the performance of employees of the Ministry of Kooridnator for Human Development and Culture in the general bureau division and human resources.*

Keywords: *Influence of Discipline, Employee Performance, Performance Allowances*

Abstrak. Biro Umum dan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unit kerja eselon II, III, IV yang mempunyai tugas mengkoordinasikan, mengelola serta memperhatikan disiplin dan tunjangan kinerja demi menghasilkan pegawai yang berkualitas sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia Dan Kebudayaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin dan tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada divisi biro umum dan SDM. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengambilan data menggunakan sampel jenuh atau *non probability sampling*. Sebanyak 69 orang pada divisi biro umum dan SDM. Hasil Uji T disiplin memperoleh nilai sebesar $0,000 < 0,05$ maka disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji T tunjangan kinerja memperoleh nilai sebesar $0,000 < 0,05$ terdapat pengaruh tunjangan kinerja

terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji F memperoleh nilai sebesar $0,000 < 0,05$ maka disiplin dan tunjangan kinerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia Dan Kebudayaan pada divisi biro umum dan SDM.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Pengaruh Disiplin, Tunjangan Kinerja

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting di era globalisasi, dan kelangsungan hidup suatu bisnis atau organisasi sangat mendapat dampak darinya. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang tidak hanya memerankan dalam menjalankan operasional sehari-hari, tetapi juga dalam inovasi, pengambilan keputusan, dan pencapaian tujuan jangka panjang (Ardiansyah et al., 2024).

Disiplin kerja yang baik menjadi indikator utama kinerja sumber daya manusia dalam menjalankan tanggung jawab dan fungsinya. Iskandar dan Monica memaparkan bahwa disiplin kerja adalah bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia dan berkontribusi langsung pada kedisiplinan pegawai yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai (Dunan & Sari, 2023). Disiplin juga bisa dimaknai sebagai sikap atau perilaku pegawai yang memperlihatkan sejauh mana tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan padanya selaras dengan ketentuan yang berlaku (Muthi'ah et al., 2022). Disiplin pada tempat kerja bisa melibatkan seperangkat aturan dan norma yang mengatur perilaku pegawai. Menerapkan kedisiplinan secara konsisten tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan teratur, tetapi bisa membangun budaya perusahaan atau instansi yang positif. Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan dilanda sejumlah permasalahan. Berdasarkan pengamatan saya selama penelitian berlangsung, masih banyak pegawai yang telat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari jamnya, membuang waktunya dengan bercakap-cakap, dan bermain *game* di ponsel ataupun komputer. Dari permasalahan yang terjadi bisa menyebabkan kurangnya disiplin dan mengakibatkan turunnya kedisiplinan, meningkatkan resiko kesalahan bekerja, serta mempengaruhi semangat kerja pegawai lainnya.

Najoan Memaparkan bahwa “Tunjangan kinerja adalah salah satu bentuk pemberian kompensasi yang wajar terhadap prestasi atau hasil kerja sebagai penghargaan atas kinerja pegawai, tunjangan ini berupa tambahan penghasilan yang bertujuan untuk

meningkatkan semangat kerja dan motivasi pegawai” (Setianingsih & Matinni, 2021). Moekijat memaparkan bahwa tunjangan adalah berupa kompensasi yang diberikan secara tidak langsung pada pegawainya, terpisah dari upah dan gaji, untuk meningkatkan semangat kinerja pegawainya (Syamsi et al., 2024). Tunjangan kinerja yang diterima seorang pegawai di tentukan dengan mengalikan jumlah keseluruhan komponen tunjangan kinerja dengan besar tunjangan kinerja untuk golongan jabatan. Jangka waktu penghitungan tunjangan kehadiran yang berkaitan dengan pembayaran tunjangan kinerja adalah mulai tanggal 1 tiap-tiap bulan sampai dengan akhir bulan. Berdasarkan Peraturan Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Nomor 4 Tahun 2021 (Daeli, 2021). Tunjangan kinerja pegawai akan dikurangi apabila terlambat masuk kerja dan akan dikenakan sanksi apabila terlambat pulang. Lamanya keterlambatan dan persentasenya menentukan besarnya tunjangan kinerja pegawai yang dipotong, yang jumlahnya relatif kecil seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 1 dan 2.

Tabel 1. Persentase Pemotongan Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Yang Terlambat Masuk Kerja

Tingkat Keterlambatan (TL)	Waktu Keterlambatan (menit)	Jumlah Potongan (%)	Keterangan
TL 1	60	-	Dengan menggantikan keterlambatan
TL 2	30	0,5	Tidak Mengganti keterlambatan
TL 3	31 – 60	1	-
TL 4	61 – 90	1,25	-
TL 5	91 – 240	2,5	-
TL 6	>240	5	-

Sumber: Daeli, (2021)

Tabel 2. Persentase Pemotongan Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai yang Pulang Sebelum Waktunya

Tingkat Pulang Sebelum Waktunya (PSW)	Durasi Pulang Sebelum Waktunya (menit)	Jumlah Potongan (%)
PSW 1	30	0,5
PSW 2	31 – 60	1
PSW 3	61 – 90	1,25
PSW 4	91 – 240	2,5

Sumber: Daeli, (2021)

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, kinerja pegawai menjadi faktor krusial bagi keberhasilan suatu perusahaan atau instansi. Hasil kinerja pegawai dapat menunjukkan mutu dan volume pekerjaan yang dijalankan seseorang saat menyelesaikan tugas yang diberikan. Stolovitch dan Keeps memaparkan bahwa “kinerja didefinisikan sebagai kumpulan hasil yang diraih dan mengacu pada langkah-langkah yang diambil untuk meraih dan menyelesaikan tugas yang diperlukan. Kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja atau prestasi kerja dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi (Utari et al., 2022). Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (KEMENKO PMK) merupakan salah satu instansi yang menjaga kualitas pegawai dan senantiasa meraih prestasi kinerja yang signifikan. Untuk meraih hasil yang besar pentingnya untuk memperhatikan kinerja pegawai dalam meraih hasil yang optimal mengingat rendahnya tingkat kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis bermaksud menyusun penelitian dalam bentuk karya ilmiah dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Jakarta Pusat”. Penelitian ini memiliki kebaruan dalam mengkaji secara spesifik hubungan antara disiplin kerja dan tunjangan kinerja terhadap produktivitas pegawai di KEMENKO PMK, yang masih jarang diteliti secara komprehensif. Selain itu, penelitian ini menggabungkan kedua variabel secara simultan untuk memberikan gambaran lebih utuh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya meningkatkan efektivitas dan efisiensi birokrasi di era globalisasi dan digitalisasi, di mana KEMENKO PMK sebagai instansi strategis membutuhkan pegawai yang disiplin dengan dukungan tunjangan kinerja yang sesuai

guna meningkatkan motivasi dan hasil kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi berbasis data bagi pengambil kebijakan dalam menyusun strategi peningkatan kinerja pegawai secara lebih efektif dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Pada Divisi Biro Umum dan SDM, dengan jenis penelitian metode kuantitatif. Dengan populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Pada Divisi Biro Umum dan SDM Pada Divisi Biro Umum dan SDM sejumlah 69 orang. menggunakan pendekatan pengambilan sampel non-probabilitas dengan teknik total sampling. Dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner pernyataan. Teknik analisis data digunakan dalam penelitian ini yaitu uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan analisis regresi linear berganda), uji hipotesis (uji t dan uji f), dan uji koefisien determinasi (R^2) menggunakan aplikasi *software* SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas bisa diperhatikan bahwa pernyataan dari variabel dinyatakan valid jika hasil R_{hitung} melebihi R_{tabel} . Hasil uji validitas ini data di ambil dari setiap pernyataan kuesioner.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X1)

Variabel	Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Disiplin	P1	0.510	0.2369	Valid
	P2	0.546	0.2369	Valid
	P3	0.654	0.2369	Valid
	P4	0.743	0.2369	Valid
	P5	0.664	0.2369	Valid
	P6	0.681	0.2369	Valid

P7	0.597	0.2369	Valid
P8	0.507	0.2369	Valid
P9	0.657	0.2369	Valid
P10	0.553	0.2369	Valid

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas bisa diperhatikan bahwa pernyataan dari variabel disiplin (X1) dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari R_{Hitung} di tiap-tiap pernyataan lebih besar dari R_{Tabel} , disebabkan uji validitas ini menggunakan rumus $df = n - 2$ yaitu $69 - 2 = 67$. Jadi didapatkan nilai R_{tabel} 0.2369, dengan ini maka variabel disiplin dinyatakan valid pada tiap-tiap pernyataan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Tunjangan Kinerja (X2)

Variabel	Pertanyaan	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
Tunjangan Kinerja	P1	0.471	0.2369	Valid
	P2	0.615	0.2369	Valid
	P3	0.632	0.2369	Valid
	P4	0.501	0.2369	Valid
	P5	0.595	0.2369	Valid
	P6	0.517	0.2369	Valid
	P7	0.462	0.2369	Valid
	P8	0.459	0.2369	Valid

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas bisa diperhatikan bahwa pernyataan dari variabel tunjangan kinerja (X2) dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari R_{Hitung} di tiap-tiap pernyataan lebih besar dari R_{Tabel} , disebabkan uji validitas ini menggunakan rumus $df = n - 2$ yaitu $69 - 2 = 67$. Jadi didapatkan nilai R_{Tabel} 0.2369, dengan ini maka variabel disiplin dinyatakan valid pada tiap-tiap pernyataan.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Pertanyaan	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
Kinerja Pegawai	P1	0.491	0.2369	Valid
	P2	0.394	0.2369	Valid

P3	0.437	0.2369	Valid
P4	0.544	0.2369	Valid
P5	0.525	0.2369	Valid
P6	0.460	0.2369	Valid
P7	0.455	0.2369	Valid
P8	0.467	0.2369	Valid
P9	0.558	0.2369	Valid
P10	0.508	0.2369	Valid

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas bisa diperhatikan bahwa pernyataan dari variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari R_{hitung} di tiap-tiap pernyataan lebih besar dari R_{tabel} , disebabkan uji validitas ini menggunakan rumus $df = n - 2$ yaitu $69 - 2 = 67$. Jadi didapatkan nilai R_{tabel} 0.2369, dengan ini maka variabel disiplin dinyatakan valid pada tiap-tiap pernyataan.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach'Alpha</i>	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Disiplin	0.814	0.60	Reliabel
Tunjangan Kinerja	0.659	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.616	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Hasil uji reliabilitas bisa diperhatikan untuk masing-masing variabel disiplin, tunjangan kinerja dan kinerja pegawai penelitian dari hasil kesimpulannya seluruh variabel dianggap reliabel dikarenakan R_{hitung} berada di atas ambang 0,60. Dengan hal itu, penelitian ini bisa dianggap layak sebagai alat ukur dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		69
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.01975818
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.088
	<i>Positive</i>	.088
	Negatif	-.053
<i>Test Statistic</i>		.088
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^c

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji normalitas data itu, nilai signifikan yang didapatkan dalam uji normalitas yaitu 0,200 maknanya nilai uji itu melebihi nilai signifikan > 0,05. Maka bisa dikatakan bahwa data yang diuji dalam uji normalitas ini memiliki distribusi yang normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>								
Model	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>		T	Sig.	<i>Coefficients</i>	
	<i>Coefficients</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Coefficients</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	VIF
<i>(Constant)</i>	6.063	2.056			2.950	0.004		
Disiplin	0.401	0.034	0.606		11.873	0.000	0.950	1.053
Tunjangan Kinerja	0.527	0.048	0.562		11.007	0.000	0.950	1.053

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Bahwa berdasarkan hasil analisis multikolinearitas pada tabel di atas didapat informasi bahwa semua variabel (X) memiliki nilai toleransi melebihi 0,10, seperti variabel disiplin (X1) dengan nilai 0.950 dan variabel tunjangan kinerja (X2) dengan nilai yang sama. Di lain sisi, nilai VIF masing-masing variabel disiplin (X1) dan tunjangan

kinerja (X2) adalah 1.053, yang berada di bawah batas 10,00. Dari hasil ini bisa diambil kesimpulan bahwa tidak dijumpai adanya peristiwa multikolinearitas antara variabel disiplin dan kualitas pelayanan dalam analisis ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

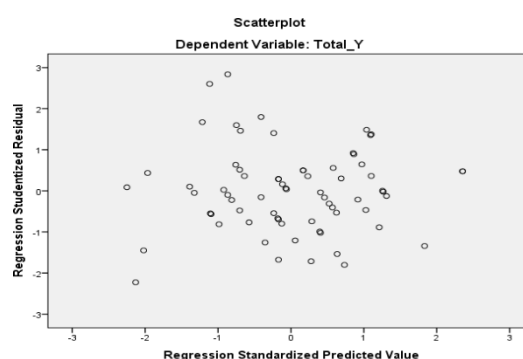
Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>	T	Sig.
		<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	1.998	1.302		1.535	0.130
	Disiplin	-0.026	0.021	-0.150	-1.201	0.234
	Tunjangan Kinerja	-0.004	0.030	-0.015	-0.120	0.905

a. *Dependent Variable: ABS_RES*

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai signifikan untuk variabel X1 adalah 0.234 yang memperlihatkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas sebab nilai itu lebih besar dari batas $> 0,05$. Begitu juga dengan variabel tunjangan kinerja (X2) yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0.905 yang memperlihatkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas pada variabel itu. Dengan kedua variabel ini memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, bisa diambil kesimpulan bahwa data tidak memperlihatkan adanya peristiwa heteroskedastisitas.



Gambar 1. Scatterplot

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Berdasarkan pada gambar 1 hasil grafik *Scatterplot*, bisa diambil kesimpulan bahwa Titik-titik tersebut tersebar baik di bawah maupun di atas. Namun, titik-titik yang ada di sana menciptakan pola yang unik. Dari sini bisa diambil kesimpulan bahwa tidak

dijumpai adanya peristiwa heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Ada tidaknya pengaruh yang diterima kinerja pegawai sebagai variabel terikat dari variabel disiplin dan tunjangan kinerja bisa ditentukan dengan melakukan analisis linear berganda. Studi ini menggunakan aplikasi SPSS dalam versi 23, dengan persamaan dalam bentuk tabel, yakni:

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi

		<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>	t	Sig.
		<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	6.063	2.056		2.950	0.004
	Disiplin	0.401	0.034	0.606	11.873	0.000
	Tunjangan Kinerja	0.527	0.048	0.562	11.007	0.000

a. *Dependent* Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Berdasarkan pada tabel 10 bisa diketahui persamaan linear, yakni:

$$Y = 6.063 + 0.401X_1 + 0.527X_2 + e$$

Dari hasil data yang didapat, maka bisa diinterpretasikan dari koefisien regresi ditiap-tiap variabel, yakni:

1. Nilai konstan sebesar 6.063 hal ini dikatakan bahwa variabel keputusan variabel (Y) sebesar 6.063 dengan asumsi jika variabel independen yaitu disiplin dan tunjangan kinerja bernilai 0 maka nilai dari keputusan kinerja pegawai 6.063
2. Kinerja pegawai (Y) mendapat dampak positif dari variabel disiplin (X1). Berdasarkan nilai koefisien dari variabel disiplin (X1) pada keputusan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.401. Sehingga variabel disiplin mengalami kenaikan satu satuan maka keputusan kinerja pegawai naik sebesar 40,1%.
3. Kinerja pegawai (Y) mendapat dampak positif dari variabel tunjangan kinerja (X2). Dengan koefisien sebesar 0.527 ini memperlihatkan bahwa tiap-tiap peningkatan satu unit dalam tunjangan kinerja akan menghasilkan peningkatan sebesar 52,7% dalam kinerja pegawai.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji T (*Partial*)

Tabel 11. Hasil Uji Statistik Parsial T

<i>Coefficients^a</i>						
Model	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>	t	Sig.	
	<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>			
	B	<i>Std. Error</i>	Beta			
1	<i>(Constant)</i>	6.063	2.056		2.950	0.004
	Disiplin	0.401	0.034	0.606	11.873	0.000
	Tunjangan Kinerja	0.527	0.048	0.562	11.007	0.000

a. *Dependent* Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Tabel di atas memperlihatkan bahwa kedua variabel disiplin (X1) dan tunjangan kinerja (X2) sama memiliki dampak nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas ambang 0,05. Namun, nilai T tabel kritis sebesar 1,99714 tidak terlampaui oleh nilai T hitung sebesar 11,873. Berkaitan dengan hal itu, hipotesis statistik bisa dirumuskan sebagai (H1) diterima dan (HO) ditolak, serta menerima (H2) dan menolak (HO) yang memperlihatkan bahwa ada pengaruh disiplin (X1) pada kinerja pegawai (Y), serta tunjangan kinerja (X2) pada kinerja pegawai (Y). Berdasarkan nilai $df = n - k - 1$ yaitu $69 - 3 - 1 = 65$. Maka bisa diambil kesimpulan bahwa nilai itu signifikan (sig) pada Dampak disiplin (X1) dan tunjangan kinerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Uji F (*Simultan*)

Tabel 12. Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model	<i>Sum OF</i>	df	<i>Mean</i>	F	Sig.	
	<i>Squares</i>		<i>Square</i>			
1	<i>Regression</i>	361.576	2	180.788	168.737	.000 ^b
	<i>Residual</i>	70.714	66	1.071		
	Total	432.290	68			

a. *Dependen* Variabel: Kinerja Pegawai

b. *Predictors: (Constant)*, Tunjangan Kinerja, Disiplin

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel 4.18 bahwa nilai $df_1 = k$ (jumlah variabel bebas) = 2, $df_2 = n - k - 1$ yaitu $69 - 3 - 1 = 65$ serta didapat skor F tabel 3,99 pada nilai $N_1 = 2$ sehingga pada temuan menganalisis itu diraih, hasil uji F didapat nilai F sebesar $168.737 > F$ tabel 3,99 dengan nilai signifikan sebesar 0,00. Berkaitan dengan hal itu hipotesis statistiknya bisa diambil kesimpulan menjadi (H1) dan (H2) diterima dan (H0) ditolak yang memperlihatkan bahwa kinerja pegawai (Y) mendapat pengaruh dari variabel disiplin (H1) ataupun tunjangan kinerja (H2) berkontribusi secara berbarengan.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besar kecilnya persentase pengaruh yang diterima variabel dependen dari variabel independen bisa ditentukan dengan menggunakan koefisien determinasi. Untuk menghitungnya, analisis koefisien determinasi (R^2) dikuadratkan. Kemampuan variabel independen untuk menjelaskan varians variabel dependen ditunjukkan oleh fungsi ini.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.915 ^a	.836	.831	1.03509	

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja, Disiplin

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Koefisien (R^2) sebesar 0,836 memperlihatkan hubungan yang kuat dan searah, memperlihatkan bahwa penelitian ini memadai, seperti terlihat pada tabel 4.21. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,836 memperlihatkan besarnya persentase pengaruh variabel independen. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel terikat kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas disiplin (X1) dan tunjangan kinerja (X2) sebesar 83,6% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan tunjangan kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama

yang menentukan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai (Dunan & Sari, 2023). Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih produktif karena mereka menjalankan tugas sesuai dengan aturan dan waktu yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai secara keseluruhan (Muthi'ah et al., 2022).

Selain itu, tunjangan kinerja terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan tunjangan kinerja berkorelasi dengan meningkatnya motivasi dan semangat kerja pegawai, yang berimplikasi pada peningkatan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan teori kompensasi yang menyebutkan bahwa insentif finansial merupakan salah satu bentuk penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai (Setianingsih & Matinni, 2021). Studi lain juga menunjukkan bahwa tunjangan kinerja yang adil dan sesuai dengan beban kerja pegawai dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran dan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi (Syamsi et al., 2024).

Temuan dalam penelitian ini juga diperkuat oleh hasil uji simultan, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan tunjangan kinerja secara bersama-sama memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa kebijakan yang menggabungkan penerapan disiplin yang ketat dengan pemberian tunjangan kinerja yang kompetitif dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, kombinasi antara faktor disiplin dan insentif finansial dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan profesional (Utari et al., 2022).

Berdasarkan hasil ini, dapat disarankan kepada pihak manajemen untuk terus meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui pengawasan dan regulasi yang lebih ketat, serta mempertahankan sistem tunjangan kinerja yang transparan dan berbasis capaian kinerja. Dengan demikian, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menemukan bahwa pengaruh disiplin dan tunjangan kinerja pada kinerja staf koordinator bidang pembangunan manusia dan kebudayaan, yakni: 1). Sehubungan dengan temuan penelitiannya memastikan maka 83,6% ini menyatakan bahwa

berpengaruh terhadap disiplin (X1) dan tunjangan kinerja (X2) tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai (Y). tetapi sisanya sebesar 16,4 % dipengaruhi faktor-faktor atau variabel lainnya yang tidak diteliti pada studi ini. 2). Disiplin (X1) secara parsial berpengaruh positif sebesar 11.873 terhadap kinerja pegawai (Y) Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan pada divisi biro umum dan SDM .3). Tunjangan Kinerja (X2) secara parsial berpengaruh positif sebesar 11.007 terhadap kinerja pegawai (Y) Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan pada divisi biro umum dan SDM. 4). Dari hasil pengelolaan uji secara simultan maka bisa diinterpretasikan bahwa kedua variabel independen yaitu disiplin (X1) dan tunjangan kinerja (X2) berpengaruh positif sebesar 168.737 terhadap kinerja pegawai (Y) Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan pada divisi biro umum dan SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, R., Pracandra, A. P., Diajeng Putri Ambar Sari, Sabrina Meisa Rahmawati, Muhammad Asrul Fajri, & Dewi Nuraini. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Global dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 42–48. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v3i2.2129>
- Dunan, H., & Sari, S. Y. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 530–537. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.1178>
- Muthi'ah, M., Hapsari, D., Supriadi, D., Zain, F. I., & Arifin, A. L. (2022). Pengaruh Tunjangan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satpol Pp Jakarta Timur. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 19(02), 281–294. <https://doi.org/10.25134/equi.v19i02.5865>
- Setianingsih, A. D., & Matinni, N. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Selatan. *Tanah Pilih*, 1(2), 59–74. <https://doi.org/10.30631/tpj.v1i2.803>
- Syamsi, S., Ramly, M., & Zakaria, J. (2024). Pengaruh Tunjangan Kinerja , Kompetensi , Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. 9(1), 319–333. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/6423/4315>
- Utari, D. S., Rinah, S. A., & Irwansyah, M. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban Administrasi Publik , STISIPOL Raja Haji Tanjungpinang mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk menciptakan suatu pemerintahan yang efektif dan e. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1), 142–161.

