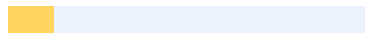




Plagiarism Checker X - Report

Originality Assessment

13%



Overall Similarity

Date: Feb 23, 2025 (07:54 PM)

Matches: 408 / 3232 words

Sources: 24

Remarks: Moderate similarity detected, consider enhancing the document if necessary.

Verify Report:

Scan this QR Code



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: 10 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

No. WA : 081288896608

Abstract. The General Bureau and Human Resources is one of the eslon II, III, IV work units which has the task of coordinating, managing and paying attention to discipline and performance benefits in order to produce quality human resources within the Ministry of Koordnator of 15 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 sdm division. The research method used is a quantitative approach with data collection using saturated samples or non probability sampling. A total of 69 people in the general bureau division and human resources. The results of the discipline T test obtained a value of $0.000 < 0.05$, so discipline has an effect on employee performance. The results of the performance allowance T test obtained a

value of $0.000 < 0.05$, there is an effect of **23 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 Koordinator for Human Development and Culture in the general bureau division and human resources.

Keywords: Influence of Discipline, Performance Allowances and Employee Performance.

Abstrak. **21 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 **1 Bidang Pembangunan Manusia Dan Kebudayaan**. Tujuan penelitian 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 **6 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: Pengaruh Disiplin, Tunjangan Kinerja dan Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting di era globalisasi, dan kelangsungan hidup suatu bisnis atau organisasi sangat mendapat dampaknya. **4**
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.

Disiplin kerja yang baik menjadi indikator utama kinerja ²⁴ sumber daya manusia dalam menjalankan tanggung jawab dan fungsinya. Iskandar dan Monica memaparkan bahwa disiplin kerja adalah bagian ²² 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 ¹⁹ menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan teratur, tetapi bisa membangun budaya perusahaan atau instansi yang positif. ¹ 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 turunya 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 14 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 16 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” (David Roringkon et al., 2021). Kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja atau prestasi kerja dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi (Siti Utari et al., 2022). **1 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, maka penulis bermaksud untuk menyusun penelitian dalam bentuk karya ilmiah dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Tunjangan Kinerja Terhadap kinerja pegawai Kementerian **1 Koordinator Bidang Pembangunan Manusia Dan Kebudayaan** Jakarta Pusat”.

METODE PENELITIAN (TNR 12, Spasi 1,5)

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 **17** 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 **6** (uji t dan uji f), dan uji koefisien determinasi (R^2) menggunakan aplikasi software SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

A. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas bisa diperhatikan bahwa pernyataan dari variabel dinyatakan valid jika hasil Rhitung melebihi Rtabel. Hasil uji validitas ini data di ambil dari setiap pernyataan kuesioner.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X1)

Variabel

Pertanyaan

RHitung

RTabel

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. ¹⁸ 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 diatas hasil uji validitas bisa diperhatikan bahwa pernyataan dari variabel tunjangan kinerja (X2) dinyatakan valid. 18 Hal ini terlihat dari RHitung ditiap-tiap pernyataan lebih besar dari RTabel, disebabkan uji validitas ini menggunakan rumus $df = n - 2$ yaitu $69 - 2 = 67$. Jadi didapatkan nilai RTabel 0.2369, dengan ini maka variabel disiplin dinyatakan valid pada tiap-tiap pernyataan.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel

Pertanyaan

RHitung

RTabel

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 diatas hasil uji validitas bisa diperhatikan bahwa pernyataan dari variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari RHitung ditiap-tiap

pernyataan lebih besar dari RTabel, disebabkan uji validitas ini menggunakan rumus $df = n - 2$ yaitu $69 - 2 = 67$. Jadi didapatkan nilai RTabel 0.2369, dengan ini maka variabel disiplin dinyatakan valid pada tiap-tiap pernyataan

B. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel

Cronbach'Alpha,

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 Rhitung berada di atas ambang 0,60. Dengan hal itu, penelitian ini bisa dianggap layak sebagai alat ukur dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Tabel 7 11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized

Residual

N

69

Normal Parameters^{a,b}

Mean

.0000000

Std. Deviation

1.01975818

20 Most Extreme Differences

Absolute

.088

Positive

.088

Negatif

-.053

Test Statistic

.088

Asymp. Sig. (2-tailed)

.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.

B. Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficientsa

Model

Unstandardized Coefficients

Standardized Coefficients

T

Sig.

Coefficients

B

Std.

Error

Beta

Tolerance

VIF

(Constant)

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. **2** Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Bahwa berdasarkan hasil analisis multikolinearitas pada tabel diatas 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 **13** 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.

C. Uji Heteroskedastisitas

2 Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficientsa

Model

Unstandardized Coefficients

Standardized Coefficients

T

Sig.

B

Std. Error

Beta

1

(Constant)

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 Variabel: ABS_RES

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Tabel diatas 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 diatas 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 4.3 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.

D. **6 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

Coefficientsa

Model

Unstandardized Coefficients

2 Standardized Coefficients

t

Sig.

B

Std. Error

Beta

1

(Constant)

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 4.15 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 independent 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.

3. Hasil Uji Hipotesis

A. Uji T (Parsial)

2 Tabel 11 Hasil Uji Statistik Parsial T

Coefficientsa

Model

Unstandardized Coefficients

Standardized Coefficients

t

Sig.

B
Std. Error
Beta
1
(Constant)
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 diatas 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 **2 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)**.

B. Uji F (Simultan)

Tabel 12 Hasil Uji Statistik **12 F**

ANOVAa
Model
Sum OF Squares
df
Mean Square
F
Sig.
1
Regression

361.576

2

180.788

168.737

.000b

Residual

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.

4. **7 Hasil Uji Koefisien Determinasi** (R²)

Besar kecilnya persentase pengaruh yang diterima variabel dependen dari variabel independen bisa ditentukan dengan menggunakan koefisien determinasi. Untuk menghitungnya, analisis koefisien determinasi (R²) dikuadratkan. Kemampuan variabel independen untuk menjelaskan varians variabel dependen ditunjukkan oleh fungsi ini.

Tabel 13 **7 Hasil Uji Koefisien Determinasi** R²

Model Summary

Model

R
R Square
Adjusted R
Square
Std. Error of
the Estimate
1

.915a

.836

.831

1.03509

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

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Koefisien (R²) sebesar 0,836 memperlihatkan hubungan yang kuat dan searah, memperlihatkan bahwa penelitian ini memadai, seperti terlihat pada tabel 4.21. Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,836 memperlihatkan besarnya persentase pengaruh variabel independen. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel terikat kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas ¹³ disiplin (X1) dan tunjangan kinerja (X2) sebesar 83,6% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menemukan bahwa pengaruh disiplin dan tunjangan kinerja pada kinerja staf ¹ 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) ¹ 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 168.737² terhadap kinerja pegawai (Y) Kementerian Koordinator Bidang¹ Pembangunan Manusia dan Kebudayaan pada divisi biro umum dan sdm.

DAFTAR PUSTAKA

Daeli, S. P. (2021). KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEMBANGUNAN MANUSIA DAN KEBUDAYAAN.

David Roringkon, Y., Rolli Paramata, M., Manajemen, I.,³ Ekonomi Universitas Gorontalo Jln A Wahab No, F. A., & Gorontalo, K. (2021). THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND INCREASE IN PERFORMANCE ALLOWANCES ON JOB SATISFACTION AND ITS IMPACT ON THE PERFORMANCE OF STATE CIVIL SERVANTS (ASN) IN THE GORONTALO PROVINCIAL JUDICIARY ENVIRONMENT PENGARUH DISIPLIN⁵ KERJA DAN KENAIKAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA BAGI KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN PERADILAN WILAYAH PROPINSI GORONTALO. *Gorontalo Management Research*, 4(2).

Dunan, H., & Sari, S. Y. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja⁴ 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, I., Arifin, A. L., Ilmu, P., & Bisnis, A. (2022). Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi PENGARUH TUNJANGAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATPOL PP JAKARTA TIMUR. 19, 2. <https://journal.uniku.ac.id/index.php/Equilibrium>

Setianingsih, A., & Matinni, N. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera

Selatan. 1, 1–16.

Siti Utari, D., Rinah, S. A., & Irwansyah, M. (2022). ⁹ Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban. *JURNAL ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK*, 4(1), 958–982. <https://doi.org/10.56552/jisipol.v4i1.93>

Syamsi, S., Ramly, M., & Zakaria, J. (2024). ⁸ Pengaruh Tunjangan Kinerja, Kompetensi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 2024–2319.

Tulis judul penelitian, contoh : Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Kinerja Pegawai

Jurnal Semesta Ilmu Manajemen dan Ekonomi (J-SIME)

Vol. 1 No. 3 Maret 2025

E-ISSN: 3064-2264 , Hal 00-00

DOI: <https://doi.org/>

<https://jurnalpustakacendekia.com/index.php/J-SIME>

Received Desember 30, 2022; Revised April 30, 2023; Accepted Agustus 30, 2023

*Corresponding author, e-mail address

Sources

1	https://en.wikipedia.org/wiki/Coordinating_Ministry_for_Human_Development_and_Cultural_Affairs INTERNET 2%
2	https://www.academia.edu/56428569/Pengaruh_Disiplin_Kerja_Terhadap_Kinerja_Pegawai_Di_Biro_Pelayanan_Sosial_Dasar_Sekretariat_Daerah_Provinsi_Jawa_Barat INTERNET 1%
3	http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3003730&val=13675&title=PENGARUH_DISIPLIN_KERJA_DAN_KENAIKAN_TUNJANGAN_KINERJA_TERHADAP_KEPUASAN_KERJA_SERTA_DAMPAKNYA_BAGI_KINERJA_APARATUR_SIPII_NEGARA_ASN_DI_LINGKUNGAN_PERADILAN_WILAYAH_PROPINSI_GORONTALO INTERNET 1%
4	https://www.academia.edu/103128324/Pengaruh_Tunjangan_Kesejahteraan_Keterampilan_Dan_Disiplin_Kerja_Terhadap_Semangat_Kerja_Karyawan_Dimoderasi_Perilaku_Kepemimpinan INTERNET 1%
5	https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/1653/0 INTERNET 1%
6	https://www.spssindonesia.com/2016/08/cara-melakukan-uji-f-simultan-dalam.html INTERNET 1%
7	https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-koefisien-determinasi-dalam-regresi-linear/ INTERNET 1%
8	https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/6423/4315 INTERNET 1%
9	http://journal.stisipolrajahaji.ac.id/index.php/jisipol/article/view/93 INTERNET 1%
10	https://news.republika.co.id/berita/qqxfgo349/universitas-bsi-kampus-lengkap-dan-strategis-di-pusat-kota INTERNET <1%
11	https://repository.unja.ac.id/70026/3/BAB_V.pdf INTERNET <1%
12	http://repository.unj.ac.id/1097/5/BAB_4.pdf INTERNET <1%
13	https://jurnal.saburai.id/index.php/dikombis/article/download/1804/1285 INTERNET <1%

14	https://www.kemenkopmk.go.id/sites/default/files/RB/Permenko PMK No 4 2021 Tunjangan Kinerja.pdf
	INTERNET <1%
15	https://www.researchgate.net/publication/354733930_Human_Resource_Training_and_Planning_for_Work_Productivity_of_Employees_Ministry_of_Coordinating_Ministry_of_Human_Development_and_Culture
	INTERNET <1%
16	https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2020/06/200520-PERATURAN-BKN-NOMOR-5-TAHUN-2020-TENTANG-TATA-CARA-PEMBERIAN-PEMOTONGAN-DAN-PENGHENTIAN-PEMBAYARAN-TUNJANGAN-KINERJA-PEGAWAI-DI-LINGKUNGAN-BKN-1.pdf
	INTERNET <1%
17	http://repository.upi.edu/30482/6/S_PEA_1204220_Chapter3.pdf
	INTERNET <1%
18	https://repository.unib.ac.id/id/eprint/8119/1/IV,V,LAMP,II-14-def.FE.pdf
	INTERNET <1%
19	https://hrnesia.com/edukasi/disiplin-kerja-karyawan/
	INTERNET <1%
20	https://text-id.123dok.com/document/myj5r70pq-calculated-from-data-calculated-from-data-one-sample-kolmogorov-smirnov-test-median.html
	INTERNET <1%
21	https://www.pom.go.id/storage/dat/20200429/10._Laporan_Kinerja_2019_Biro_Umum_dan_Sumber_Daya_Manusia_.pdf
	INTERNET <1%
22	https://repository.polimdo.ac.id/929/1/text.pdf
	INTERNET <1%
23	https://ijrpr.com/uploads/V5ISSUE1/IJRPR22068.pdf
	INTERNET <1%
24	https://repository.penerbiteureka.com/media/publications/584306-disiplin-kerja-dan-kinerja-unggul-kunci-99b1a8ce.pdf
	INTERNET <1%

EXCLUDE CUSTOM MATCHES	ON
EXCLUDE QUOTES	OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY	OFF