



Pengaruh Tunjangan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Dan Keindahan Kota Banda Aceh

Nasir Ibrahim^{*1}, Filia Hanum², Fitriliana³, Jamilat⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

nasir.ibrahim@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan studi empiris tentang pengaruh tunjangan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh tunjangan kerja dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Sampel penelitian seluruh pegawai Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh yang berjumlah sebanyak 51 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan lembaran pertanyaan (kuesioner) yang telah dipersiapkan kepada responden. Data primer tersebut selanjutnya dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil pengujian secara parsial menjelaskan tunjangan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh dengan nilai koefisien regresi 0,453 satuan. Pengaruh tersebut signifikan dengan nilai t_{hitung} (3,261) lebih besar dari t_{tabel} (2,01). Disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh dengan nilai koefisien regresi 0,397 satuan. Pengaruh tersebut signifikan dengan nilai t_{hitung} (2,757) lebih besar dari t_{tabel} (2,01). Hasil pengujian secara simultan menjelaskan tunjangan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh dengan nilai F_{hitung} (16,992) > F_{tabel} (3,19).

Kata kunci: *Tunjangan kerja, disiplin kerja dan kinerja*

PENDAHULUAN

Era reformasi di Indonesia saat ini membawa banyak perubahan penting dalam berbagai tatanan kehidupan masyarakat, bangsa dan negara yang dilandasi oleh keinginan bangsa Indonesia akan terwujudnya tata pemerintahan yang lebih baik dan lebih demokratis. Seiring dengan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi tersebut, manajemen Aparatur Sipil Negara atau disingkat dengan ASN dituntut untuk dapat tampil lebih profesional dalam pelaksanaan tugasnya (Rizal *et al.* 2019). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014, ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan (Yusuf dan Isriana, 2023).

Kinerja pegawai (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2013:74). Kinerja menurut Bernadin (1993) dalam Hastuti *et.al* (2013:83) adalah “tingkat terhadap mana para pegawai dapat mencapai





persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu". Kemudian Moenir (1983) juga dalam Hastuti *et.al* (2013:83) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu.

Dari berbagai definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh seorang tenaga kerja di tempat kerjanya atau yang diperlihatkan tenaga kerja dari kemampuan bekerjanya baik secara kuantitas maupun kualitas, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai kinerja. Kinerja terdiri dari tiga unsur yaitu kemampuan, usaha dan dukungan. Banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja (Fitriliana *et al.* 2022). Demikian juga halnya banyak orang mau tetapi tidak mampu juga tetap tidak menghasilkan kinerja apa-apa.

Tunjangan adalah bagian dari kompensasi moneter yang diberikan oleh pemberi kerja terhadap tenaga kerja. Menurut Simamora (2009:663), di samping gaji, kompensasi juga meliputi tunjangan-tunjangan (*benefits*). Tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan (Syamsuddin, 2019). Efek utama tipe tunjangan kompensasi adalah menahan karyawan di dalam organisasi atas basis jangka panjang (Juned *et al.* 2021). Terdapat sedikit atau tidak ada bukti bahwa variasi yang sangat besar dari program-program tambahan, yang sering diistilahkan dengan tunjangan-tunjangan pelengkap, berfungsi memotivasi karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi (Mauliza, 2020). Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak (Safri *et al.* 2022). Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan (Darmawan, 2013:41).

Hasibuan (2014:825) memberikan definisi disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Doelhadi (2001:55) dalam Rahmat (2016:72) menyatakan bahwa disiplin kerja pada dasarnya dapat diartikan sebagai suatu bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun aturan-aturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja karyawan akan membawa dampak positif bagi karyawan itu sendiri maupun organisasi (Badaruddin *et al.* 2019).

Disiplin kerja dapat dipandang sebagai suatu kondisi yang ada di mana orang berperilaku secara sadar, suatu kondisi yang teratur, bebas dari perdebatan dan perselisihan paham juga berperilaku yang baik (Badaruddin dan Hidayat, 2020). Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong seseorang merasa bertanggung jawab terhadap segala aspek pekerjaannya (Rahmat, 2016:72). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2000:103) dalam Rahmat (2016:72).

Fenomena ini membuat penulis tertarik untuk menganalisis secara ilmiah dalam bentuk skripsi karena mengingat rendahnya pengawasan kerja juga sering membuka peluang bagi pegawai untuk melakukan tindakan indisipliner. Berdasarkan uraian di atas maka perumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah Tunjangan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai negeri Sipil pada Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh simultan dan parsial Tunjangan Kerja

dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian descriptive kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh yang berjumlah sebanyak 51 orang. Karena jumlah populasi terjangkau dan kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Objek penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) konsep variabel yang terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu tunjangan kerja dan disiplin kerja dan satu konsep variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Amri *at al.* 2019). Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda dengan bantuan program aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Untuk melihat pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.

Hasil Analisis Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,312	0,446	
	Sistem pengukuran kinerja	0,341	0,100	0,394
	Sistem penghargaan	0,308	0,087	0,407

Sumber: Data Primer (diolah)

Dari hasil output spss pada Tabel 1 yang menjelaskan pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh, maka dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,312 + 0,341X_1 + 0,308X_2$$

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi dan determinasi pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh, dapat dijelaskan Pada Tabel 2.

Tabel 2. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
-------	---	----------	-------------------	----------------------------	---------------



1	.419 ^a	.176	.150	.36359	2.210
---	-------------------	------	------	--------	-------

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil regresi di atas, maka hasil pengujian hipotesis secara simultan dan parsial adalah sebagai berikut:

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

F hitung (16.819) diperoleh $> F$ tabel (3,19) dengan nilai probabilitas 0,000 atau $< 0,05$, sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya sistem pengukuran kinerja (X_1) dan sistem penghargaan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

Pengujian Secara Partial (Uji t)

T_{hitung} sebesar 3,417, sementara nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 1,677. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (3,417) lebih besar dari t_{tabel} (1,677) pada batasan signifikan 0,000 atau $< 0,05$. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa secara parsial sistem pengukuran kinerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Sehingga hipotesis H_{a2} dapat diterima dan menolak hipotesis H_{o1} .

T_{hitung} sebesar 3.525, sementara nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 1,677. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (3.525) lebih besar dari t_{tabel} (1,677) pada batasan signifikan 0,021 atau $< 0,05$. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa secara parsial sistem penghargaan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Sehingga hipotesis H_{a1} dapat diterima dan menolak hipotesis H_{o2} .

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan menjelaskan tunjangan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh dengan nilai F_{hitung} (16,992) $> F$ tabel (3,19).

Tunjangan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh dengan nilai koefisien regresi 0,453 satuan. Pengaruh tersebut signifikan dengan nilai t_{hitung} (3,261) lebih besar dari t_{tabel} (2,01).

Disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh dengan nilai koefisien regresi 0,397 satuan. Pengaruh tersebut signifikan dengan nilai t_{hitung} (2,757) lebih besar dari t_{tabel} (2,01).

Kinerja pegawai terjadi perubahan setiap saat akibat berubahnya berbagai faktor termasuk sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan maupun faktor lainnya yang tidak terlibat dalam model analisis ini. Dengan demikian variabel (Y) dalam model ini disebut sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh 2 (dua) variabel bebas yaitu sistem pengukuran kinerja (X_1) dan sistem penghargaan (X_2).





Nilai koefisien korelasi (r) = 0,642 menjelaskan derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 64,2%, artinya hubungan antara sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan dengan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Aceh adalah positif dan tergolong kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,412, artinya peran sistem pengukuran kinerja (X_1) dan sistem penghargaan (X_2) dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh adalah sebesar 41,2%. Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 58,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya diluar model, artinya kinerja pegawai hanya sedikit dipengaruhi oleh faktor lain selain dari variabel yang diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka dapat disimpulkan beberapa kesimpulan yaitu sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Dengan demikian jika pengukuran kinerja dan sistem penghargaan dapat ditingkatkan maka kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh akan semakin baik. Sistem pengukuran kinerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Dengan demikian jika pengukuran kinerja dapat ditingkatkan maka kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh akan semakin baik. Sistem penghargaan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Dengan demikian jika sistem penghargaan dapat ditingkatkan maka kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh akan semakin baik.

Peran sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh masih kurang dominan. Dengan demikian masih banyak faktor lainnya yang ikut mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor ini selain sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan.

Oleh karena itu penelitian selanjutnya disarankan untuk memberikan umpan balik atas setiap hasil evaluasi atas sistem penghargaan pada Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Dan juga perlu melakukan standar penilaian prestasi kerja pada Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh agar lebih toleransi dan tidak berdampak pada kepuasan kerja dan pengaruhnya pada kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, S., Ma'ruf, J. J., Tabrani, M., & Darsono, N. (2019). The influence of shopping experience and perceived value toward customer satisfaction and their impacts on customer loyalty at minimarkets in Aceh. *International Review of Management and Marketing*, 9(4), 87.
- BADARUDDIN, B., & HIDAYAT, R. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(1), 12-22.
- Badaruddin, B., Nasir, A. Z. I. S., Sofyan, H., & Basri, H. (2019). Relationship Between Creativity, Business Network and Independence In Entrepreneurship Of Aceh Youth. *Theoretical and Practical Research in the Economic Fields*, 10(1), 74-80.





- Fitriliana, F., Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita, J. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 477-483.
- Hasibuan, SP. Melayu. (2014). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hastuti, Sri e.al. (2013). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo *Jurnal JEAM*. Vol XII No. 1 Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember
- Juned, V., Sanjaya, J., & Ikhbar, S. (2021). EFFECT OF WORKABILITY AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BAPPEDA ACEH JAYA DISTRICT. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 5(3), 2486-2498.
- Mauliza, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(2), 71-81.
- Peraturan Gubernur Provinsi Nanggroe Aceh Darusalam Nomor 58 tahun 2006 Tentang Prestasi Kinerja.
- Priyatno, Duwi (2012) *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab*. Gaya Media, Yogyakarta.
- Putri, Komara Eka et.al (2014) Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan Di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Akuntansi*, Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh
- Rahmat, Abdul dan Mansur Kadir. (2016). Hubungan Antara Disiplin Kerja Dan Tunjangan Kinerja Daerah Dengan Kinerja Aparatur Untuk Mendukung Kesejahteraan Sosial Di Kabupaten Pohuwato *Jurnal Media Trend*. Vol 11 No. 1 Universitas Negeri Gorontalo
- RIZAL, S., & WALI, M. (2019). The Effect of Leadership Style, Compensation and Organizational Commitment to Working Satisfaction of Aceh Social Service Employees. *Editorial Board*, 797.
- Safri, H., Ritonga, Z., Rahmi, R., Sufitrayati, S., & Nelly, N. (2022). THE EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ADI KARYA. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 544-549.
- Simamora, Henry. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen *Jurnal Paradigma*. Vol. 12, No. 01, STIE AAS Surakarta.
- Syamsuddin, N. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Syariat Islam Banda Aceh (Studi Kasus Pada Dinas Syariat Islam Banda Aceh). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 5(2), 31-39.
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi dan Manajemen*, Afabeta, Bandung.
- Yusuf, Z., & Isriana, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9 (3), 895-906.

