

Jurnal Tanah Pilih
Vol. 1, No. 1, 2021
E-ISSN 2777-1113

Corresponding Email:
astariningsih79@gmail.com

Article's History

Submitted: August 26, 2021

Revised: Oct 09, 2021

Accepted: Oct 10, 2021

Published: Oct 10, 2021

Copyright © 2021
The Author(s)

This article is licensed
under CC BY 4.0 License



Published by



Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Selatan

1. Astaridiah Setianingsih

Program Studi Magister Ilmu Pemerintahan Universitas Taman
Siswa Palembang, Indonesia

2. Nurul Matinni

SMAN 1 Payaraman, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) Berapa besar pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja Pegawai Dit. Polairud Polda Sumsel, 2) Berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dit. Polairud Polda Sumsel dan 3) Berapa besar pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Dit. Polairud Polda Sumsel. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan koresional yaitu melihat pengaruh antar variabel penelitian. Variabel penelitian ini yaitu Tunjangan (X1), Disiplin (X2) dan Tunjangan (Y). Penelitian ini dilaksanakan di Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumsel. Pengambilan sampel menggunakan *Disproportionate Stratified Random Sampling* didapatkan 131 sampel yang terdiri dari kelas jabatan 2 sampai kelas jabatan 13. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner pertanyaan. Teknik analisis data terdiri data uji normalitas dan uji hipotesis, pengolahan data penelitian menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) tunjangan secara parsial berpengaruh sebesar 10.6% dilihat dari R Square terhadap kinerja Polairud Polda Sumsel dan nilai hitung sebesar 3.24 > tabel 1.98 dengan persamaan regresi $Y: 28.11 + 0.41$ yang artinya jika kompetensi tunjangan mengalami peningkatan setiap 0.41 % maka akan berpengaruh terhadap kinerja yaitu sebesar 41 %, 2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh sebesar 30% terhadap kinerja Polairud Polda Sumsel. Dan nilai t-hitung sebesar 5.12 > t-tabel 1.98 dengan persamaan regresi $Y: 15.60 + 0.724$ yang artinya jika kompetensi tunjangan mengalami peningkatan setiap 0.41 % 3) Tunjangan dan disiplin secara bersama-sama secara parsial berpengaruh sebesar 31 % terhadap kinerja Polairud Polda Sumsel dan nilai t-hitung tunjangan adalah 5.11.

Kata kunci: Disiplin, Kinerja, Tunjangan.

Abstract

This study aims to analyze 1) How much influence performance allowances have on the performance of Directorate of Polairud Polda South Sumatra employees, 2)

How much influence work discipline has on the performance of South Sumatra Police Polairud Employees and 3) How much influence performance allowances and work discipline together have on performance Officer of the Directorate of Polairud of the South Sumatra Police. This type of research is quantitative with a correlational approach that looks at the influence between research variables. The variables of this research are Allowance (X1), Discipline (X2), and Allowance (Y). This research was conducted at the Directorate of Water and Air Police of the South Sumatra Police. Sampling using Disproportionate Stratified Random Sampling obtained 131 samples consisting of class 2 to class position 13. The technique of collecting data in this study used primary data in the form of questionnaire questions. Data analysis techniques consist of normality test data and hypothesis testing, research data processing using SPSS. The results showed that 1) the allowance partially affected 10.6% seen from R Square on the performance of the South Sumatra Regional Police Polairud, and the calculated value was $3.24 > \text{table } 1.98$ with the regression equation $Y: 28.11 + 0.41$, which means that if the competence of the allowance increased every 0.41%, it would affect the performance that is equal to 41%, 2) Work discipline partially has an effect of 30% on the performance of Polairud Polda Sumsel. And the value of t-count is $g\ 5.12 > t\text{-table } 1.98$ with the regression equation $Y: 15.60 + 0.724$, which means that if the competence of allowances increases every 0.41% 3) Allowances and discipline together partially have a 31% effect on the performance of Polairud Polda Sumsel and the value of t-count allowance is 5.11.

Keywords: *Allowances, Discipline, Performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab dari setiap individu yang bekerja dalam institusi atau suatu organisasi. Kinerja yang baik adalah hasil pekerjaan yang optimal sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian kinerja pegawai yang optimal dapat dilihat dari kesejahteraan pegawai dan faktor-faktor yang mendukung kinerja pegawai (Najoran et al., 2018). Peningkatan kinerja berkaitan erat dengan penghargaan atau gaji yang memadai bagi sumber daya manusia. Kinerja berfungsi sebagai motivasi bagi Pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik di posisi manajerial maupun operasional (Putra et al., 2018).

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Arifin, 2014.; Sutedjo and Mangkunegara, 2018). Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan (Sutedjo and Mangkunegara, 2018). Kinerja harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatkan produktifitas sehingga apa yang diharapkan bisa berjalan sesuai apa yang diinginkan (Abdullah, 2014; Kurniadi, 2012; Lasmaya, 2016). Kinerja karyawan dipengaruhi yaitu ketersediaan peralatan dan barang, lingkungan kerja, *job description* dan tanggung jawab, visi, misi, budaya organisasi, sistem komunikasi, cara kerja pimpinan, pelatihan, pengembangan diri, bonus dan

insentif (Cahyati, 2018; Indah Septia, n.d.; Nadipah, 2016; Nisa, 2019; Rita, 2020).

Kinerja Polisi Republik Indonesia (Polri) merupakan capaian sasaran dan tujuan organisasi Polri sebagai penjabaran visi dan misi Polri. Visi dan Misi Polri adalah terwujudnya pelayanan keamanan dan ketertiban masyarakat yang prima, tegaknya hukum dan keamanan dalam negeri yang mantap serta terjalinnya sinergi yang proaktif. Berdasarkan Perkap No 2 tahun 2018 Pasal 1 yaitu Sistem Manajemen Kinerja disingkat SMK adalah alat yang digunakan untuk menganalisa dan menilai serta mengukur kinerja Pegawai agar selaras dengan *visi misi* organisasi, penilaian dilakukan secara sistematis yang dilakukan oleh penilai atau atasan yang bersangkutan terhadap kinerja Pegawai yang dinilai (Aisyah, n.d.; Mardianto and NPM, n.d.).

Sejak Pemerintah memutuskan organisasi Polisi Republik Indonesia diberikan tunjangan kinerja, tentu ini merupakan hal yang sangat positif dan dinantikan setiap Pegawai untuk peningkatan kinerja (Tirta et al., 2019a). Persepsi teoritis tentang tunjangan kinerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja pegawai sehingga organisasi publik tersebut dapat memberikan pelayanan publik secara lebih baik (Tjahjono and Riniarti, 2015). Kapasitas tunjangan atau remunerasi dapat memberikan penghasilan tambahan bagi setiap karyawan, sehingga karyawan lebih fokus dalam pekerjaannya (Layuk et al., 2019; Saleh and Darwis, 2016, 2016; Wattimury et al., 2017). Tunjangan kinerja semestinya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja yang ditunjukkan dalam laporan kinerja yang baik, namun pada kenyataannya masih banyak tanggung jawab pegawai yang belum optimal dan tidak sesuai dengan harapan (Karim, 2019). Ini dapat bekerja secara efektif dan memiliki efek positif jika indikator kinerja diukur dengan baik dan akurat. Adanya bukti yang jelas dan detail mengenai pemberian otorisasi kinerja mendorong organisasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan integritas karyawan, memiliki nilai tanggung jawab pribadi dan tanggung jawab organisasi (Tirta et al., 2019a).

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia bab IV Pasal 8 menyatakan bahwa; 1) Pembayaran tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan Polisi Republik Indonesia yang tidak memenuhi hari dan jam kerja dikenakan pengurangan tunjangan kinerja; 2) pengurangan tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan dalam persentase (%) (Aliffia and Putri, 2019; Kaloko, 2019; Susanti et al., 2019; Tirta et al., 2019b). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan kinerja Polisi Republik Indonesia saat ini hanya berdasarkan pada kehadiran pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya (Asdaryati and Jannah, 2019; Saleh and Darwis, 2016; Ulfah et al., 2018).

Penelitian ini difokuskan pada lembaga Dit. Polairud Polda Sumsel. Polairud Polda Sumsel ini beralamat di Jalan May Zen No.8, Sei Lais, Kec. Kalidoni, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30161. Setelah berakhirnya masa pemberontakan pada Abad 13, Kerajaan Majapahit yang telah membentuk Pasukan Bhayangkara dibawah pimpinan Patih Gajah Mada mulai menata Kembali kehidupannya, diantaranya membentuk sebuah kesatuan yang bertugas sebagai pemegang keamanan dilaut, yaitu Armada perang laut yang bertugas menjaga laut. Selain mampu menjaga keamanan di laut dan pantai, membasmi perompak dan para bajak laut, harapan terbentuknya armada laut pada saat itu adalah sebagai pemegang keamanan di sepanjang alur sungai Brantas dan Pelabuhan Canggü sebagai pelabuhan dalam (pelabuhan sungai) terbesar yang menjadi pusat kegiatan ekonomi yang sangat padat di jaman Majapahit pada Abad 14. Hal ini menunjukkan bahwa tugas fungsi Polisi Perairan sudah ada sejak zaman Majapahit meskipun masih menjadi bagian Angkatan Laut Kerajaan Majapahit.

Namun peningkatan kinerja pegawai Dit. Polairud Polda Sumsel masih kurang hal ini bisa dilihat dari pengukuran kinerja kegiatan. Sistem pengukuran kinerja kegiatan Dit. Polairud Polda Sumsel dilihat sasaran dan target yang tercapai. Berdasarkan data dari tahun 2015 sampai tahun 2020 masih ada sasaran yang belum mencapai target. Pada tahun 2015 sasaran strategis Terwujudnya peningkatan kepercayaan masyarakat melalui pelayanan Prima dengan indikator ketepatan datang ketempat kejadian perkara (TKP) untuk TPTKP dan olah TKP dengan capaian target 85 % namun realisasi 70 %. Pada tahun 2016 sasaran strategis Terwujudnya peningkatan pengungkapan dan penyelesaian tindak pidana yang transparan, akuntabel, objektif, tidak melanggar HAM dan terpenuhinya hak-hak tersangka maupun korban dalam proses penyelidikan dan penyidikan tindak pidana dengan indikator surat pemberitahuan perkembangan hasil penyidikan (SP2HP) dengan capaian target 100 % namun realisasi hanya 75%, selain itu data penyelesaian perkara tindak pidana diluar pengadilan/arbitrase/Restorative Justice (SP3) capaian target 3,8 namun realisasi 0. Pada tahun 2017 yang belum mencapai target masih penyelesaian perkara tindak pidana diluar pengadilan/arbitrase/Restorative Justice (SP3) realisasinya masih 0.

Tunjangan kinerja juga dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan dilakukan pembinaan disiplin kerja karyawan yang baik maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat. Tingkat kedisiplinan Pegawai Dit. Polairud Polda Sumsel masih sangat rendah, hal ini dilihat dari tingkat kehadiran dari tahun 2019 sampai tahun 2020 (Tabel 1.)

Tabel 1.

Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Dit. Polairud Polda Sumsel Tahun 2019-2020

Tahun	Bulan	Tingkat kehadiran	Persentase	Tahun	Bulan	Tingkat kehadiran	%
2019	Januari	19	8,33	2020	Januari	12	5,26
	Februari	18	7,89		Februari	7	3,07
	Maret	0	0,00		Maret	1	0,44
	April	0	0,00		April	6	2,63
	Mei	0	0,00		Mei	9	3,95
	Juni	0	0,00		Juni	10	4,39
	Juli	23	10,09		Juli	27	11,84
	Agustus	18	7,89		Agustus	6	2,63
	September	0	0,00		September	7	3,07
	Oktober	35	15,35		Oktober	7	3,07
	November	48	21,05		November	0	0,00
	Desember	2	0,88		Desember	1	0,44
Total		163	71,49	Total		93	40,79

Sumber: Data Sekunder Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara, 2019-2020

Berdasarkan tabel 1.1 tingkat ketidakhadiran pada tahun 2019 memiliki rekor tinggi sebanyak 71,49 %, terjadi lonjakan pada bulan Oktober dan November. Pada tahun 2020 mengalami penurunan yaitu sebesar 30,7 % namun angka tingkat kehadiran nya masih tinggi masih banyak Pegawai Dit. Polairud Polda Sumsel yang tidak hadir, ini menunjukkan tingkat kedisiplinan yang masih rendah. Tingkat kehadiran ini salah satu variabel penilaian kedisiplinan, dapat terlihat tingkat kedisiplinannya masih rendah. Kedisiplinan menjadi suatu syarat untuk mencapainya hasil yang optimal dalam organisasi baik organisasi dalam bentuk formal maupun non formal, sehingga dalam setiap peraturan di instansi atau perusahaan apapun mengenai kedisiplinan pasti selalu ada, hal ini disebabkan karena pentingnya pengaruh kedisiplinan dalam pencapaian standar-standar organisasi. Pemberian tambahan penghasilan pegawai ini berdasarkan jabatan, pangkat dan golongan dimana besarnya juga ditentukan berdasarkan tingkat kehadiran serta beban kerja. Namun yang terjadi Dit. Polairud Polda Sumsel tingkat kehadirannya masih rendah, sehingga perlu adanya pertimbangan dalam pemberian tunjangan kinerja tersebut. Berdasarkan Perpres Nomor 89 Tahun 2015 dan Perkap Nomor 12 Tahun 2015 pasal 9 salah satu penentu pemberian tunjangan dalam lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia sumber daya manusia adalah tingkat kehadiran dan keterlambatan yang menjadi salah satu indikator kedisiplinan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja kepolisian di Republik Indonesia saat ini didasarkan pada kehadiran pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Tirta et al., 2019a). Penurunan kinerja karyawan disebabkan karena (1) pengetahuan karyawan yang kurang sehingga tidak memahami tanggung jawab dan tanggung jawab pekerjaannya (2) hal ini disebabkan karena disiplin yang tidak tepat membuat karyawan kurang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh atasan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan yang tidak memenuhi harapan (3) manfaat yang menurunkan motivasi dan disiplin kerja sehingga kepuasan kerja menurun karena kurangnya perhatian manajerial (Rahayu, 2018).

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Berapa besar pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja Pegawai Dit. Polairud Polda Sumsel, 2) Berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dit. Polairud Polda Sumsel dan 3) Berapa besar pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Dit. Polairud Polda Sumsel. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan pendekatan korelasional yaitu melihat pengaruh antar variabel penelitian. Variabel penelitian ini yaitu Tunjangan (X1), Disiplin (X2) dan Tunjangan (Y). Penelitian ini dilaksanakan di Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumsel. Pengambilan sampel menggunakan Disproportionate Stratified Random Sampling didapatkan 131 sampel yang terdiri dari kelas jabatan 2 sampai kelas jabatan 13. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner pertanyaan. Teknik analisis data terdiri data uji normalitas dan uji hipotesis, pengolahan data penelitian menggunakan SPSS. Operasional penelitian ini antara lain (Tabel 2.)

Tabel 2.
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Kinerja Wirawan 2009 dalam	1. Hasil kerja	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Kecepatan dan ketepatan kerja 4. Kemampuan mengambil inisiatif 5. Kemampuan komunikasi dengan

	Dhany Hamidin Khoir (2012)	1. Perilaku kerja	lingkungannya 1. Hubungan sosial 2. Keahlian kejuruan 3. Motivasi kerja 4. Percaya diri
		1. Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan	1. Menyenangkan 2. Mendengarkan 3. Kemantapan emosional 4. Keterbukaan 5. Mudah bergaul
2	Tunjangan Hasibuan (2009)	1. Asas adil	1. Prestasi kerja 2. Jenis pekerjaan, 3. Resiko pekerjaan, 4. Tanggung jawab, 5. Jabatan pekerjaan, 6. Tunjangan kinerja yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal 7. Pendidikan
		2. Asas Layak dan Wajar	1. Mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten
3.	Disiplin Handoko (2001)	1. Preventif	1. Mengikuti dan mematuhi pedoman kerja 2. Memberikan penghargaan perilaku yang baik 3. Etika Kerja 4. Tanggung jawab terhadap fasilitas kantor
		1. Korektif	1. Evaluasi kedisiplinan 2. Sanksi 3. Penindakan pelanggaran 4. Mematuhi peraturan yang ada
		2. Progresif	1. Hukuman yang lebih berat

Sumber: Kajian pustaka, 2021

Berdasarkan tabel 2.1 terdapat 3 variabel. 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas Tunjangan (X1) dan Disiplin (X2) dan variabel terikat Kinerja (Y). teori yang digunakan untuk instrument tunjangan adalah (Dhany, A. L., Mitchell, T., & Foy 2021), disiplin menggunakan teori (Hasibuan 2009) dan kinerja menggunakan teori (Reksohadiprodjo, S., & Handoko 2001). Langkah penelitian ini ada dua tahap yaitu tahap sebelum penelitian dan sesudah penelitian. Tahap sebelum penelitian yaitu ada uji validitas dan reliabilitas instrumen dan tahap setelah penelitian yaitu pengolahan data hasil kuesioner penelitian. Data yang sudah di dapatkan diubah terlebih dahulu menjadi data interval sebelum dilakukan uji normalitas dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Pengaruh tunjangan terhadap kinerja

Tabel 3.**Hasil uji normalitas pengaruh tunjangan terhadap kinerja****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstandardized Residual
N			131
Normal Parameters ^{a, b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		7.76481634
Most	Extreme	Absolute	.170
Differences		Positive	.086
		Negative	-.170
Kolmogorov-Smirnov Z			1.625
Asymp. Sig. (2-tailed)			.102
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 3.1 hasil uji Kolmogorov smirnov pengaruh tunjangan terhadap kinerja nilai signifikansi $0,102 > 0,05$ artinya nilai residual pengaruh tunjangan terhadap kinerja berdistribusi normal.

Tabel 4.**Hasil uji t pengaruh tunjangan terhadap kinerja**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.112	5.098		5.514	.000
	Tunjangan	.411	.127	.325	3.244	.002
a. Dependent Variable: Kinerja						

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh tunjangan terhadap kinerja adalah sebesar $0,02 < 0,05$ dan nilai *t-hitung* $3.24 > t\text{-tabel } 1.98$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 (tunjangan) terhadap Y (kinerja). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial hipotesis yang berbunyi ada pengaruh

tunjangan terhadap kinerja di Polairud Polda Sumsel diterima. Dari hasil analisis regresi diatas maka dapat disusun persamaan sebagai berikut $Y: 28.11 + 0.41$. Dari persamaan regresi diatas menunjukkan hasil analisi regresinya bersifat positif.

Tabel 5
Hasil uji f pengaruh tunjangan terhadap kinerja
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	641.599	1	641.599	10.523	.002 ^a
	Residual	5426.314	89	60.970		
	Total	6067.913	90			

a. Predictors: (Constant), Tunjangan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan output diatas diketahui signifikansi untuk pengaruh XI (tunjangan) terhadap Y (kinerja) adalah sebesar $0,02 < 0,05$ dan nilai *f-hitung* $10.53 > f\text{-tabel } 3.10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh XI (tunjangan) terhadap Y (kinerja).

Tabel 6.
Hasil uji determinasi pengaruh tunjangan terhadap kinerja
Model Summary^b

Mod el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.325 ^a	.106	.096	7.808317

a. Predictors: (Constant), Tunjangan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel uji determinasi jika R Square sebesar 0.106 artinya tunjangan berpengaruh sebesar 10.6 % terhadap kinerja sisanya 89.4% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja

Tabel 7.
Hasil uji normalitas pengaruh disiplin terhadap kinerja
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	131

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.87087937
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.094
	Negative	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		1.230
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji *Kolmogorov smirnov* pengaruh disiplin terhadap kinerja nilai signifikansi $0,09 > 0,05$ artinya nilai residual pengaruh disiplin terhadap kinerja berdistribusi normal.

Tabel 8.
Hasil uji t pengaruh disiplin terhadap kinerja
Coefficients^a

Hasil uji t pengaruh disiplin terhadap kinerja						
		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.600	4.727		3.300	.001
	Disiplin	.724	.117	.548	6.173	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin terhadap kinerja adalah sebesar $.000 < 0,05$ dan nilai *t-hitung* $6.17 > t\text{-tabel}$ 1,98 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 (disiplin) terhadap Y (kinerja). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial hipotesis yang berbunyi ada pengaruh disiplin terhadap kinerja di Polairud Polda Sumsel diterima. Dari hasil analisis regresi diatas maka dapat disusun persamaan sebagai berikut $Y: 15.60 + 0.724$.

Tabel 9
Hasil uji f pengaruh disiplin terhadap kinerja
ANOVA^b

Model	Sum of	df	Mean	F	Sig.
	Squares		Square		

1	Regressio	1819.104	1	1819.104	38.105	.000 ^a
	n					
	Residual	4248.809	89	47.739		
	Total	6067.913	90			

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan output diatas diketahui signifikansi untuk pengaruh X2 (dsiplin) terhadap Y (kinerja) adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nila *f-hitung* $38.10 > f\text{-tabel}$ 3.10 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 (disiplin) terhadap Y (kinerja).

Tabel 10.
Hasil uji determinasi pengaruh disiplin terhadap kinerja
Model Summary^b

Mod	R	R	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
el		Square	Square	
1	.548 ^a	.300	.292	6.909372

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel uji determinasi jika R Square sebesar 0.30 artinya disiplin berpengaruh sebesar 30 % terhadap kinerja sisanya 70% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

3. Pengaruh tunjangan dan disiplin terhadap kinerja.

Tabel 11.
Hasil uji normalitas pengaruh tunjangan dan disipin terhadap kinerja
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual			
N			131
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		6.81765336
Most	Extreme	Absolute	.120

Differences	Positive	.098
	Negative	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		1.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.147

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer, 2021

Hasil uji *Kolmogorov smirnov* pengaruh tunjangan dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja nilai signifikansi $0.14 > 0,05$ artinya nilai residual pengaruh tunjangan dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja berdistribusi normal.

Tabel 12.
Hasil uji t pengaruh tunjangan dan disiplin terhadap kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.391	5.451		2.273	.025
Tunjangan	.145	.123	.115	4.174	.003
Disiplin	.660	.129	.499	5.114	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh tunjangan dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja adalah sebesar $.000 < 0,05$ dan *nilai t-hitung* tunjangan adalah $4.17 > t\text{-tabel } 1,98$ dan *nilai t-hitung* disiplin adalah $5.11 > \text{tabel } 1,98$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1(tunjangan), X2 (disiplin) terhadap Y (kinerja). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial hipotesis yang berbunyi ada pengaruh tunjangan dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja di Polairud Polda Sumsel diterima. Dari hasil analisis regresi diatas maka dapat disusun persamaan sebagai berikut Y: $12.391 + 0.145 + 0.660$.

Tabel 13.
Hasil uji f pengaruh tunjangan dan disiplin terhadap kinerja

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1884.677	2	942.338	19.823	.000 ^a
n					

Residual	4183.236	88	47.537
Total	6067.913	90	

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Tunjangan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan output diatas diketahui signifikansi untuk pengaruh XI (tunjangan) , X2 (disiplin) terhadap Y (kinerja) adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nila $f\text{-hitung}$ $19.82 > f\text{-tabel}$ 3.10 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y.

Tabel 14
Hasil uji determinasi pengaruh tunjangan dan disiplin terhadap kinerja
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	.311	.295	.894691

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Tunjangan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel uji determinasi jika R Square sebesar 0.31 artinya tunjangan dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh sebesar 31 % terhadap kinerja sisanya 69% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan dan disiplin terhadap kinerja. Peneliti memperoleh hasil penelitian ini setelah melakukan analisis data yang bersumber dari kuesioner dan menggunakan metode regresi sederhana dan linier berganda. Tunjangan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Polairud Polda Sumsel. Hasil yang diperoleh t-hitung sebesar $3.24 > t\text{-tabel}$ 1.98 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,005 ($\text{sig.t} = 0.002 < 0.05$). Maka H1 dalam penelitian diterima yang mana tunjangan berpengaruh terhadap kinerja. Pengaruh tunjangan terhadap kinerja ini sebesar 10 % dilihat dari hasil uji determinasi. Terdapat beberapa faktor pemberian tunjangan kinerja yaitu faktor dasar penetapan, besaran tunjangan, waktu pembayaran dan sanksi pengurangan tunjangan. Polairud Polda Sumsel juga menerapkan jika peraturan yang dapat mempengaruhi tunjangan maka konsekuensinya tunjangannya akan dikurangi sesuai peraturan yang ada. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kompensasi dan penghargaan berupa promosi jabatan yang diterima oleh pegawai tersebut. Kompensasi ini terdiri atas beberapa bagian diantaranya adalah gaji dan tunjangan.

Hasil penelitian menunjukkan uji regresi penelitian memiliki β_1 sebesar 0.41 yang menjelaskan bahwa variabel tunjangan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan gaji sebesar 0.41 maka kinerja akan mengalami kenaikan 28%.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori bernadrin dan russel dalam Damayanti Marsyam, Dahliah, Nasir Hamzah bahwa tunjangan efektifitas kerja pegawai dapat meningkat dan menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan dan kinerja maka dapat dikatakan juga tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai. Tunjangan kerja yang diberikan oleh instansi Polairud Polda Sumsel diharapkan dapat meningkatkan kinerja anggota. Tunjangan ini diharapkan seiring juga dengan prestasi yang dapat di banggakan. tunjangan kinerja merupakan salah-satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja atau dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai (Najooan et al., 2018). Sesuai dengan pendapat Dessler 1997 dalam (Vahdist, R., & Mahfudz 2016) yang beranggapan bahwa gaji atau upah tunjangan merupakan satu-satunya motivator paling penting yang digunakan dalam upaya meningkatkan kinerja yang diharapkan suatu organisasi. Menurut (Arifin et al, 2014) tunjangan diberikan kepada karyawan agar teransang untuk bertindak dan berkinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Hasil penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan penelitian (Karim, 2019); (Vahdist, R., & Mahfudz 2016); (Wardana and Agustina 2018) yang menjelaskan bahwa tunjangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Polairud Polda Sumsel. Hasil yang diperoleh t-hitung sebesar $5.12 > t_{tabel} 1.98$ dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0,005 ($\text{sig.} t = 0.000 < 0.05$). Maka H2 dalam penelitian diterima yang mana disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Pengaruh disiplin terhadap kinerja ini sebesar 30 % dilihat dari hasil uji determinasi. Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan karena akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu anggota dengan disiplin yang baik akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi organisasi maupun anggota itu sendiri (Aliffia, Y., Putri 2019). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugasnya. Anggota yang melanggar disiplin di Polairud polda sumsel akan diberikan tindakan disiplin sampai hukuman disiplin. Peraturan ini diterapkan salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja Polairud Polda Sumsel. Selain itu ada kegiatan-kegiatan yang mendukung kinerja anggota polairud polda sumsel dengan mengadakan bimbingan karakter, pengecekan kedisiplinan supaya perubahan tercipta dari dalam diri anggota itu sendiri.

Penelitian ini sejalan dengan (Erwansyah, M., & Hereyanto 2018); (Pangarso and Susanti 2016); (Yusdinar, A. L., & Harjo 2019); (Syifa, S. U., & Nasir 2019) yang mengatakan bahwa disiplin akan mempengaruhi kerja anggota atau pegawai. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin ini menjadi kunci keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Eko, 2018). Hasil penelitian juga menunjukkan uji regresi memiliki β_1 sebesar 0.72 yang menjelaskan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja. Setiap disiplin mengalami kenaikan sebesar 0.72 maka kinerja akan meningkat sebanyak 15%.

Tunjangan dan disiplin secara bersama-sama secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Polairud Polda Sumsel. sebesar $.000 < 0,05$ dan nilai t-hitung tunjangan adalah $4.17 > t_{tabel} 1,98$ dan nilai t-hitung disiplin adalah $5.11 > t_{tabel} 1,98$. Maka H3 dalam penelitian diterima yang mana tunjangan dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Pengaruh

tunjangan dan disiplin terhadap kinerja ini sebesar 31 % dilihat dari hasil uji determinasi.

Kinerja pegawai Polairud yang baik akan diberikan reward. Reward ini biasanya nanti anggota akan di sekolahkan kembali dan dapat naik jabatan. Kinerja menjadi tolak ukur dalam organisasi untuk menilai karyawannya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan benar. Kinerja akan berjalan dengan efektif apabila didukung oleh disiplin dan tunjangan secara adil dari suatu organisasi (Sampurna, 2020). Selain itu tunjangan dan disiplin mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan dan kinerja berpengaruh sebesar 31 % dilihat dari hasil uji determinasi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Arifin, 2014.; Sutedjo and Mangkunegara, 2018)

KESIMPULAN

1. Tunjangan secara parsial berpengaruh sebesar 10.6% dilihat dari R Square terhadap kinerja Polairud Polda Sumse dan nilai *hitung* sebesar $3.24 > t\text{-tabel } 1.98$ dengan persamaan regresi $Y: 28.11 + 0.41$ yang artinya jika kompetensi tunjangan mengalami peningkatan setiap 0.41 % maka akan berpengaruh terhadap kinerja yaitu sebesar 41 %.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh sebesar 30% terhadap kinerja Polairud Polda Sumsel. Dan nilai *hitung* sebesar $g \ 5.12 > t\text{-tabel } 1.98$ dengan persamaan regresi $Y: 15.60 + 0.724$ yang artinya jika kompetensi tunjangan mengalami peningkatan setiap 0.41 % maka akan berpengaruh terhadap kinerja yaitu sebesar 41 %.
3. Tunjangan dan disiplin secara bersama-sama secara parsial berpengaruh sebesar 31 % terhadap kinerja Polairud Polda Sumsel dan nilai *t-hitung* tunjangan adalah $5.11 > t\text{-tabel } 1,98$ dan nilai *t-hitung* disiplin adalah $5.11 > \text{tabel } 1,98$ dengan persamaan regresi $Y: 12.391 + 0.145 + 0.660$ yang artinya jika kompetensi tunjangan dan disiplin mengalami peningkatan setiap 80.5% maka akan berpengaruh terhadap kinerja yaitu sebesar 12.39 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Aswaja Pressindo.
- Aisyah, S., N.D. Analisis Pola Layanan Pengaduan Masyarakat (Studi Kasus Unit Sentra Pelayanan Bagian Pelayanan Pengaduan Divisi Propam Mabes Polri).
- Aliffia, Y., Putri, N.E. (2019). Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Dalam Pelaksanaan Tugas Polisi Lalu Lintas (Polantas) Di Kepolisian Sektor Padang Utara. J. Mhs. Ilmu Adm. Publik 1, 68–76.
- Arifin, S.D., N.D. Sri Oentoek Dewa Menang Dan Dewi Merdeka. Jkt. Perserikatan Oesaha Sandiwara Djawa.
- Asdaryati, A.S., Jannah, L.M. (2019). Persepsi Pegawai Mengenai Keadilan Dalam Pemberian Tunjangan Kinerja Di Polres Metro Bekasi Kota. JBTI J. Bisnis Teori dan Implementasi 10, 1–15.
- Cahyati, C. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang. IAIN Salatiga.
- Dhany, A. L., Mitchell, T., & Foy, C. (2021). “Aromatherapy and Massage Intrapartum Service Impact on Use of Analgesia.” Pp. 10–21 in.

- Eko, D. M. P. (2018). “Pengaruh Current Ratio, Return on Asset dan Debt To Assets Ratio Terhadap Kondisi Financial Distress (Studi Pada Perusahaan Sub Sektor Transportasi Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2016-2018).” (*Doctoral Dissertation, STIE Malangkeucecwara*). 10(1):279–88.
- Erwansyah, M., & Hereyanto, H. (2018). “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara).” Pp. 32–40 in *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 7(1).
- Hasibuan, S. R. (2009). “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Insentif Terhadap Komitmen Organisasi, Organizational.” 15–25.
- Indah Septia, D., N.D. Pengaruh Pelatihan Kerja, Reward dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KAI DAOP 9 Jember. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Kaloko, A.S. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Kebijakan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Personil Pada Kepolisian Resor Tulang Bawang. *J. Simplex* 2.
- Karim, D.F. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (Tkd) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkup Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Banggai. *JCG J. Clean Government* 2, 189–201.
- Kurniadi, F. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Apotek Berkah. Perpustakaan Universitas Widyatama.
- Lasmaya, S.M. (2016). Pengaruh Sistem Informasi Sdm, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J. Ekon. Bisnis Entrep.* 10, 25–43.
- Layuk, A.S., Ilyas, G.B., Tamsah, H. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. *Yume J. Manag.*
- Mardianto, E., NPM, S., N.D. Strategi Kepolisian Dalam Pengamanan Festival Tahunan Cap Go Meh Dalam Mewujudkan Pelayanan Kamtibmas yang Prima (Studi Di Polres Kabupten Sambas). *J. Nestor Magister Huk.* 4, 209915.
- Nadipah, A. (2016). Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Kota Salatiga dan Sekitarnya. IAIN Salatiga.
- Najoan, J.F., Pangemanan, L.R., Tangkere, E.G.. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri Sosioekonomi* 14, 11–24.
- Nisa, L.A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Knowledge Sharing. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Pangarso, Astadi, and Putri Intan Susanti. (2016). “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.” *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management* 9(2):145–60.
- Putra, U., Hasanuddin, B., Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. J. Ilmumanaj. Univ Tadulako 4, 1–10.
- Rahayu, R.P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Ud Genteng Karang Penang Sampang. J. Makro Manaj. 1, 69–78.
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, T. H. (2001). “Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur Dan Perilaku.” P. BPFE. Yogyakarta. in.
- Rita, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Jaya. Universitas Buddhi Dharma.
- Saleh, S., Darwis, M. (2016). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Universitas Negeri Makassar. J. Ilmu Adm. Publik 5, 121–130.
- Susanti, D., Novriansyah, Y., Yeni, M. (2019). Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Satuan Reserse dan Kriminal Kepolisian Resort Tebo. J. Akrab Juara 4, 68–75.
- Sutedjo, A.S., Mangkunegara, A.P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inti Kebun Sejahtera. Bisma Bisnis dan Manaj. 5, 120–129.
- Syifa, S. U., & Nasir, N. (2019). “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang.” Pp. 446–58 In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3).
- Tirta, Y.D., Bahri, S., Juharni, J. (2019a). Analisis Tunjangan Kinerja Polri di Ditlantas Polda Sulawesi Selatan. J. Paradig Ilmu Adm Negara 1, 16–23.
- Tjahjono, H.K., Riniarti, R. (2015). Evaluasi Keadilan Praktik Tunjangan Kinerja Pada Kepuasan dan Kinerja Karyawan Di Kantor BPS . J Siasat Bisnis 19, 124–131.
- Ulfah, M., Idris, A., Kondorura, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Camat dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur. E-Journal Pemerintah Integratif 6, 590–600.
- Wattimury, M., Pentury, T., Pentury, G. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon. Manaj dan Bisnis.