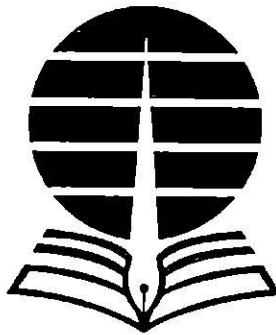


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAERAH
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR KECAMATAN LUBUKLINGGAU
BARAT I KOTA LUBUKLINGGAU**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

ZULIAN DECKY ROSANDI

NIM. 500633439

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

ABSTRACT

THE EFFECT OF REGIONAL PERFORMANCE MEANS AND EMPLOYEES 'DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SUBJECT OF LUBUKLINGGAU BARAT I KOTA LUBUKLINGGAU

Zulian Decky Rosandi

Graduate Program Open University

Human resources have an important role in organizational activities, because after all the progress and success of an organization cannot be separated from the role and ability of good human resources. In an organizational operational system, the potential of human resources is essentially one of the capital and holds a role that is most important in achieving organizational goals. Therefore organizations need Human resources have an important role in organizational activities, because after all the progress and success of an organization cannot be separated from the role and ability of good human resources. The purpose of this study are: 1) To find out how much influence the performance of regional performance to the performance of employees at the District Office Lubuklinggau West I Lubuklinggau City, 2) To find out how much influence Employee Discipline Employee Performance at the Office Lubuklinggau District West Lubuklinggau City , And 3) To find out how much influence the performance allowance and performance discipline of employees on the performance of employees at the District Office Lubuklinggau West I Lubuklinggau City. Population and sample of this research are employee of Head of Sub-District Office and Sub-District Office in Lubuklinggau West I sub-district Lubukingggau City which is 108 employees. In the research used several data analysis tools such as multiple lineaer regression, test of determination, partial test (t), and simultaneous test (f) while data analysis in this research using programmatic Statistical Product and Service Solution (SPSS) Version 20.0 for windows. The results showed that: Regional performance allowance has a positive and significant effect on employee performance at Lubuklinggau West I Lubuklinggau District Office. This is evident from the results of t test that obtained for $t_{count} = 9,204 > t_{table} = 1,660$ with significance level $0,000 < 0,05$ received at 5% significance level. Employee discipline has a positive and significant effect on employee performance at Lubuklinggau West I Lubuklinggau District Office. This is evident from the result of t test that obtained $t_{count} = 8,525 > t_{table} = 1,660$ with significance level $0,000 < 0,05$ accepted at 5% significance level. And simultaneously or together the performance allowance of the region and work discipline have an effect on positively and significantly on the performance of employees at Lubuklinggau West District Office I Lubuklinggau City. This is evident from the results of the f test that obtained for $f_{count} = 109.097 > f_{table} = 3.087$ with the significance level $0.000 < 0.05$ received at 5% significance level.

Keywords: *Performance Allocation Area, Employee Discipline and Employee Performan*

ABSTRAK**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAERAH DAN DISIPLIN KERJA
PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN LUBUKLINGGAU BARAT I KOTA LUBUKLINGGAU****Zulian Decky Rosandi
NIM: 500633439****Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka**

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas organisasi, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Dalam suatu sistem operasional organisasi, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas organisasi, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui berapa besar pengaruh tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau, 2) Untuk mengetahui berapa besar pengaruh Disiplin Kerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau, dan 3) Untuk mengetahui berapa besar pengaruh tunjangan kinerja daerah dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah pegawai Kantor Lurah dan Kantor Camat dalam Wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklingggau yang berjumlah 108 Pegawai. Dalam penelitian digunakan beberapa alat analisis data seperti regresi linaer berganda, uji determinasi, uji parsial (t), dan uji simultan (f) sedangkan analisa data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) Version 20.0 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Tunjangan kinerja daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh sebesar $t_{hitung} = 9,204 > t_{tabel} = 1,660$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh sebesar $t_{hitung} = 8,525 > t_{tabel} = 1,660$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Dan secara simultan atau bersama-sama tunjangan kinerja daerah dan disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Hal ini terbukti dari hasil uji f yang memperoleh sebesar $f_{hitung} = 109,097 > f_{tabel} = 3,087$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5%.

Kata Kunci: *Tunjangan Kinerja Daerah, Disiplin Kerja Pegawai dan Kinerja Pegawai.*

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAMP yang berjudul Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah dan Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Lubuklinggau, 26 Juli 2017
Yang Menyatakan

METERAI
TEMPEL

TGL. 20
0BBFAADF768928

6000
ENAM RIBURUPIAH

**Zulian Decky Rosandi
500633439**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

LEMBAR LAYAK UJI

Yang bertandatangan dibawah ini, saya selaku Pembimbing TAPM dari Mahasiswa:

Nama/NIM : Zulian Decky Rosandi / 500633439

Judul TAPM : Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah dan Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah/baru *) selesai sekitar% sehingga dinyatakan sudah layak uji/belum layak uji dalam Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM)

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

Lubuklinggau, Mei 2017.

Pembimbing I

**DR. Darmanto, M. Ed.
NIP. 19591027 198603 1 003**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Zulian Decky Rosandi
NIM : 500633439
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Judul TAPM : Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah dan Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada.

Hari/Tanggal : Selasa, 25 Juli 2017
Waktu : 09.30 – 21.00 WIB

Dan dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Tanda Tangan

Nama: **Dr. Liestyodono B. Irianto, M. Si.**

Penguji Ahli

Nama: **Prof. Dr. Aries Djaenuri, M. A.**

Pembimbing I

Nama: **DR. Darmanto, M. Ed.**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau

Penyusun TAPM : Zulian Decky Rosandi
NIM : 500633439
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Hari/Tanggal : Selasa / 25 Juli 2017

Menyetujui :

Pembimbing TAPM



Dr. Darmanto, M. Ed
NIP. 19591027 198603 1 003

Penguji Ahli



Prof. Dr. Aries Djaenuri, M.A

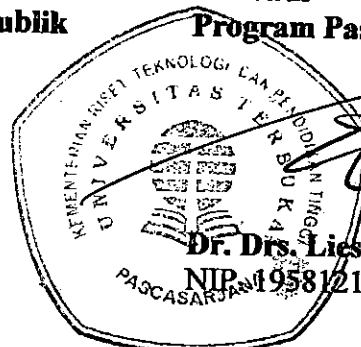
Mengetahui :

**Ketua Bidang Ilmu
Program Magister Administrasi Publik**



Dr. Darmanto, M. Ed
NIP. 19591027 198603 1 003

**Direktur
Program Pascasarjana**



Dr. Drs. Licstyodono B. Irianto, M.Si
NIP. 19581215 198601 1 009

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb.

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena hanya rahmat, hidayah dan innayah-Nya, Tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas akhir dalam memperoleh gelar Magister Jenjang Pendidikan Strata Dua Universitas Terbuka.

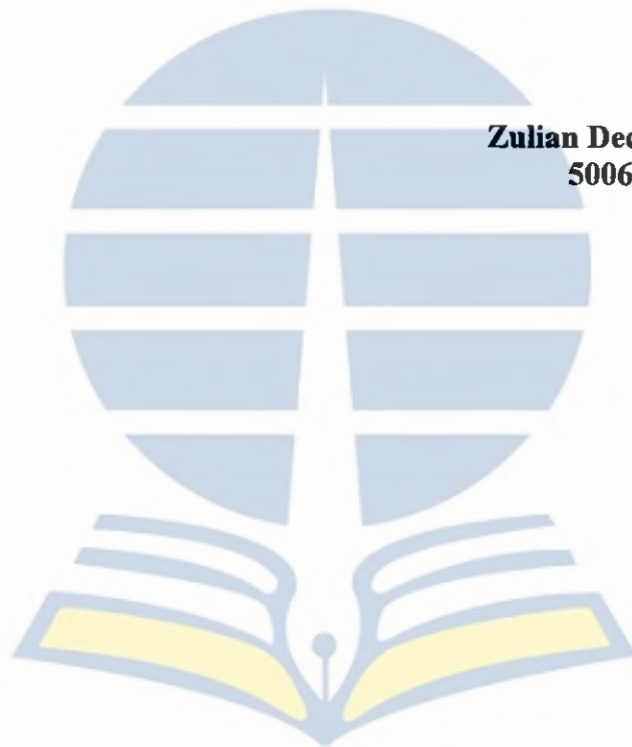
Tujuan penelitian ini untuk Untuk mengetahui berapa besar pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau, Untuk mengetahui berapa besar pengaruh Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau, Untuk mengetahui berapa besar pengaruh Tunjangan Kerja Daerah dan Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kita semua. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Terbuka.
2. Bapak Dr. Liestyodono B. Irianto, M. Si., sebagai Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
3. Bapak Ir. Adi Winata, M.Si., sebagai Kepala UPBJJ-UT Sumatera Selatan
4. Bapak DR. Darmanto, M. Ed., sebagai pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan motivasi dalam penulisan Tesis ini.
5. Dosen Penguji, Pengajar dan Karyawan Universitas Terbuka yang banyak memberikan dukungan motivasi dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Seluruh keluarga besar terutama Papa dan Mama, kakak dan adikku tercinta yang telah memberikan dukungan semangat dan dorongan moril maupun materil serta do'a dan restu dengan tulus ikhlas sehingga terselesaikannya Tesis ini.
7. Serta berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu di sini, terima kasih atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan Tesis ini. Akhirnya penulis berharap semoga apa yang penulis selesaikan ini memberikan manfaat bagi kita semua. Amiin.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Lubuklinggau, 25 Juli 2017



Zulian Decky Rosandi
500633439

RIWAYAT HIDUP

N a m a : Zulian Decky Rosandi
NIM : 500633439
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Tempat dan Tanggal Lahir : Lubuklinggau, 17 Juli 1991
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil
Alamat : Jl. Dempo Dalam No. 47 Rt. 07
Kelurahan Dempo Kecamatan Lubuklinggau
Timur II Kota Lubuklinggau
Riwayat pendidikan : - Tahun 1997 – 2003 SDN 12 Lubuklinggau
- Tahun 2003 – 2006 SMPN 1 Lubuklinggau
- Tahun 2006 – 2009 SMAN 2 Lubuklinggau
Riwayat pendidikan : - Tahun 2014 – 2015 Staf di Biro Humas &
Protokol Provinsi Lubuklinggau
- Tahun 2015 – 2016 Staf di Kecamatan
Lubuklinggau Barat I
- Tahun 2016 – Sekarang Sekretaris Lurah
Kelurahan Pasar Permiri Kota Lubuklinggau

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR LAYAK UJI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM	iv
LEMBAR PENGAESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Kajian Teori	9
1. Kinerja Pegawai	8
2. Tunjangan Kinerja Daerah	18
3. Disiplin Kerja Pegawai	25
B. Penelitian Terdahulu	33
C. Kerangka Berpikir	37
D. Operasionalisasi Variabel	41
E. Hipotesis	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43
A. Desain Penelitian	43
B. Definisi Konsep	43
C. Populasi dan Sampel	45
D. Instrumen Penelitian	46
E. Prosedur Pengumpulan Data	48
F. Metode Analisis Data	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
A. Deskriptif Objek Penelitian	58
1. Gambaran Umum Kantor Camat Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau	58
2. Struktur Organisasi SKPD	67
3. Gambaran Umum Kantor Kelurahan-Kelurahan Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau	67
B. Hasil Penelitian	72

1. Uji Validitas dan Reliabilitas	72
a. Uji Validitas	72
b. Uji Reliabilitas	72
2. Analisis Deskriptif.....	78
3. Analisis Inferensial.....	88
4. Pembahasan	100
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	108
A. Kesimpulan	108
B. Saran	110
DAFTAR PUSTAKA.....	112
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SKPD	67
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Kelurahan	68
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Histogram Normalitas	89
Gambar 4.4 Hasil Pengujian P-P Plot Uji Normalitas	90
Gambar 4.5 Hasil Perhitungan Uji t untuk Konstanta	96
Gambar 4.6 Hasil Perhitungan Uji t untuk Kepemimpinan	96
Gambar 4.7 Hasil Perhitungan Uji t untuk Disiplin Kerja	97



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pencapaian Kinerja Kantor Camat Lubuklinggau Barat I	5
Tabel 2.1 Besaran Nilai Tambahan Penghasilan Pegawai	22
Tabel 2.2 Pengurangan Nilai Disiplin Pegawai (NDP)	23
Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Tabel Definisi Konsep	44
Tabel 3.2 Daftar Pegawai Kantor Lurah dan Kantor Camat	45
Tabel 3.3 Skala Penilaian Kuesioner Variabel.....	47
Tabel 3.4 Kategori Skala	48
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas	73
Tabel 4.2 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	74
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Usia.....	76
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan	77
Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Jabatan	78
Tabel 4.7 Responden Berdasarkan Masa Kerja	79
Tabel 4.8 Responden Berdasarkan Pendidikan	80
Tabel 4.9 Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai Dengan Indikator Dimensi Atribut Individu	81
Tabel 4.10 Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai Dengan Indikator Dimensi Upaya Kerja (<i>Work Effort</i>)	81
Tabel 4.11 Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai Dengan Indikator Dimensi Dukungan Organisasi.....	82
Tabel 4.12 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai	83
Tabel 4.13 Jawaban Responden Tentang Tunjangan Kinerja Daerah Dengan 5 Indikator.....	83
Tabel 4.14 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Tunjangan Kinerja Daerah	84
Tabel 4.15 Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja Dengan Indikator Tujuan Disiplin Kerja	85
Tabel 4.16 Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja Dengan Indikator Faktor Pendukung Disiplin Kerja.....	86
Tabel 4.17 Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja Dengan Indikator Faktor Penentu Disiplin Kerja	86
Tabel 4.18 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja.....	87
Tabel 4.19 Hasil Uji Normalitas	91
Tabel 4.20 Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai dan Tunjangan Kerja Daerah	92
Tabel 4.21 Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja Pegawai	92
Tabel 4.22 Hasil Regresi Linear Berganda	93
Tabel 4.23 Hasil Uji Parsial (Uji t)	95
Tabel 4.24 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi	98
Tabel 4.25 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	99
Tabel 4.26 Hasil Uji F	100

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Validitas
- Lampiran 2 Skor Hasil Uji Validitas
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabelitas
- Lampiran 4 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5 Skor Hasil Kuesioner
- Lampiran 6 Hasil Pengujian Deskriptif Data penelitian
- Lampiran 7 Hasil Pengujian Nilai Empiris
- Lampiran 8 Hasil Pengujian Asumsi Klasik
- Lampiran 9 Hasil Pengujian Analisis Hipotesis
- Lampiran 10 Tabel Signifikan r , t dan f
- Lampiran 11 Daftar Absensi Pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Barat II
Daftar Absensi Pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Selatan I
- Lampiran 12 Surat-surat Izin Penelitian
- Lampiran 13 Foto



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas organisasi, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Dalam suatu sistem operasional organisasi, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin.

Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu instansi dan mendapatkan gaji setiap bulan. Menurut Hasibuan (2012: 13), menyatakan bahwa pegawai adalah orang menjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi (balas jasa) yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu, dimana mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh gaji sesuai dengan perjanjian.

Selain gaji yang diterima oleh seorang pegawai untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai supaya lebih optimal maka pemerintah daerah melalui Keputusan Walikota (KEPWAL) No. 18/KPTS/BPKAD/2016 tanggal 06 Januari 2016, mulai menerapkan tunjangan kinerja Daerah (TKD) sebagai salah satu cara yang dilakukan pemerintah dalam mengembangkan pembangunan daerah. Tunjangan merupakan salah satu elemen penting dalam hubungan kerja dan pencapaian pembangunan. Dalam hal ini Tunjangan Perbaikan Penghasilan

(TPP) yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1980 Tanggal 13 Maret 1980 pemerintah dalam Pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Dan Pejabat Negara” dalam rangka meningkatkan mutu, prestasi kerja serta untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, maka dipandang perlu untuk memberikan tunjangan.

Menurut Permen PAN RB No. 63 tahun 2011. Tentang Pedoman Penataan Tunjangan Kinerja Pegawai Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai negeri yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja pegawai negeri tersebut bekerja.

Selain tunjangan kinerja daerah yang baik, kedisiplinan juga akan sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, kinerja pegawai berbanding lurus dengan disiplin kerja pegawai artinya semakin baik disiplin kerja seorang pegawai maka akan semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2009: 256) juga mengemukakan bahwa program kompensasi penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama, dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Di samping pertimbangan tersebut, kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu/pegawai besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila kompensasi diberikan secara benar, pegawai akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Suatu kompensasi harus memiliki dasar yang logis, kuat dan tidak mudah goyah serta

adil. Itu berarti semakin baik kompensasi atau tunjangan kinerja daerah yang diberikan oleh pemerintah daerah kepada pegawainya maka akan semakin baik pula kinerja pegawai di daerah tersebut.

Menurut Singodimedjo sebagaimana dikutip dalam Sutrisno, (2011: 86). Mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Kecamatan Lubuklinggau Barat I, yang meliputi 11 Kelurahan yang ada, merupakan salah satu unit kerja mandiri yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kebijakan operasional di bidang pemerintahan, kemasyarakatan, ketentaraman, dan ketertiban di Kecamatan berdasarkan pelimpahan wewenang dari Walikota. Dalam rangka membantu walikota melaksanakan pembangunan daerah, Kantor Camat Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau sebagai salah satu organisasi Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau mendukung perkembangan pembangunan dengan langkah-langkah yang mengarah kepada terciptanya pemerintahan yang baik. Konsep pemerintahan yang baik adalah pemerintah yang didasarkan pada prinsip-prinsip partisipasi, transparansi, kesetaraan, daya tanggap, wawasan kedepan, akuntabilitas, efisiensi dan efektifitas, dan profesionalisme. Salah satu perwujudannya adalah keterlibatan dalam penyusunan Rencana Strategik (Renstra). Adapun Visi Kantor Camat Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau adalah terwujudnya pelayanan yang berkualitas bagi masyarakat.

Manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan.

Agar aktivitas manajemen dalam sebuah organisasi berjalan dengan baik, organisasi atau perusahaan harus memiliki pegawai ataupun karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi sehingga kinerja pegawai atau karyawan dapat meningkat. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang di nilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi atau perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan unsur penting dalam manajemen. Definisi lain yang dimaksud dengan kinerja atau performance adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan. Kinerja Merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Wibowo (2010: 7) Kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi sedangkan menurut Prawirosentono (sebagaimana dikutip dalam jurnal Purnomo) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara

legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup sebuah organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja pegawai di lingkungan Kantor Lurah dan Camat dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau tergambar dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Kantor Camat Lubuklinggau Barat I
Tahun 2016

FORM PENCAPAIAN KINERJA TAHUN 2015

Bidang Urusan : Otonomi Daerah, Pemerintahan Umum, Adm Pemerintahan Daerah, Perangkat Daerah, Kepegawain, dan Persandian.
SKPD : Kecamatan Barat I
Periode Laporan : Triwulan II, III dan IV.

NO	URUSAN/PROGRAM	INDIKATOR	SATUAN	KINERJA TAHUN 2015								
				TRIWULAN II			TRIWULAN III			TRIWULAN IV		
				TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	2	3	4	5								
1	Program Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Kewilayahan Kecamatan Lubuklinggau Barat I	Jumlah Kelompok Swadaya Masyarakat yang Aktif	Kelompok	195	100	51,28	200	100	50	200	100	50
		Jumlah Kelompok Swadaya Masyarakat yang Aktif		195	110	56,41	200	110	55	200	110	55
2	Program Peningkatan Pelayanan Masyarakat Berbasis Kewilayahan	Jumlah Penduduk yang Terlayani	Penduduk	21500	9,29	0,05	22000	12,04	0,05	22500	14,64	0,07
		Jumlah Penduduk yang Terlayani		21500	2850	13,72	22000	3590	16,32	22500	4359	19,37

Sumber: Laporan LPPD Kecamatan Lubuklinggau Barat I tahun 2016.

Salah satu permasalahan yang terjadi di Kantor Camat Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau yang juga merupakan permasalahan hampir di semua lembaga atau instansi pemerintahan adalah munculnya keluhan dan ketidakpuasan

masyarakat terhadap pelayanan kepada masyarakat yang tidak maksimal, bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih memprihatinkan, karena masih buruknya budaya kerja PNS hal ini dapat diketahui dari masih tingginya persentase keterlambatan masuk kerja, seringnya para pegawai pulang lebih awal dari waktu yang sudah ditentukan sehingga banyak pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan menjadi terbengkalai, dan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai standar. Hal ini terjadi karena kurang kesadaran pegawai akan kedisiplinan, keteraturan adalah ciri utama pegawai yang disiplin. tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin kerja mencoba untuk menegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin kerja berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Inilah yang membuat kinerja pegawai di Kantor Lurah dan Camat dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan belum optimal.

Hasil wawancara penulis dengan Camat Lubuklinggau Barat I, Bapak Walyusman, S. Sos. beliau menyatakan bahwa "Memang kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Lubuklinggau Barat I ini belum sepenuhnya baik seperti yang diharapkan. Hal itu kemungkinan disebabkan oleh banyak faktor misalnya banyaknya persentase keterlambatan kemungkinan dikarenakan banyak pegawai yang tempat tinggalnya jauh dari Kantor Camat". Sementara itu agak berbeda apa

yang disampaikan oleh Sekretaris Camat Lubuklinggau Barat I, Bapak Ongki Pranata, S. Stp. M. Si., “Rendahnya kinerja pegawai di Kantor Camat ini Karena masih rendahnya tingkat kedisiplinan dari para pegawai misalnya masih ada saja pegawai yang meninggalkan tempat pada saat jam kantor masih berlangsung”.

Berdasarkan pengamatan awal dan hasil wawancara dengan beberapa pegawai diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah dan Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau”**

B. Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapatlah dirumuskan sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau?
2. Berapa besar pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau?
3. Berapa besar pengaruh tunjangan kinerja daerah dan disiplin kerja pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau?

C. Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.
3. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh tunjangan kinerja daerah dan disiplin kerja pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau?.

D. Kegunaan Penelitian.

Penelitian mengenai pengaruh tunjangan kinerja daerah dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik yaitu: bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai kontribusi sebagai referensi terhadap kajian atau penelitian dalam bidang administrasi publik.
2. Manfaat praktis bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan bagi pemimpin-pemimpin di lingkungan pemerintah Kota Lubuklinggau dalam menyikapi apakah ada pengaruh tunjangan kinerja daerah dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai.

Kata kinerja atau *outcome* yang dalam bahasa Inggris adalah pengaruh atau hasil, memiliki pengertian sebagai suatu hasil atau efek samping atas apa yang telah dilakukan. Sering orang menggunakan kata kinerja atau prestasi kerja untuk suatu pekerjaan yang telah berhasil dilaksanakan, baik prestasi yang diraih secara individu maupun secara berkelompok.

Menurut Simamora (2003: 45) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sementara Wibowo (2010: 7) menyatakan Kinerja adalah: "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi".

Menurut Griffin sebagaimana dikutip dalam Yulianti (Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Sept–Des 2009: 131-139), Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Sedangkan menurut Vroom (1964) merupakan hasil perkalian antara motivasi dengan kemampuan. Gibson dalam Praningrum, dkk (Jurnal *The Manager Review* Volume 15, Nomor 1, Oktober 2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi pada

periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Menurut Schwartz dalam Wibowo (2010: 9) memandang manajemen kinerja sebagai:

“Gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer, demikian pula penilaian kinerja. Di sini tampak bahwa Schwartz melihat manajemen kinerja hanya sebagai salah satu gaya manajemen, namun dari sisi substansinya mirip dengan pandangan Bacal sebagai suatu proses komunikasi “.

Kinerja juga bisa diartikan sebagai performance yang merupakan hasil kerja atau pekerjaan yang dapat capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing pegawai atau, karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Apabila dikaitkan dengan kinerja pegawai, tentunya kinerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi akan menyangkut kinerja yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas demi kemajuan dan perkembangan organisasi.

Kinerja merupakan unsur penting dalam manajemen. Definisi lain yang dimaksud dengan kinerja atau performance adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah tingkat hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan sesuai dengan kemampuannya.

b. Tujuan Kinerja Pegawai

Wibowo (2010: 50) Tujuan adalah:

“Merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah *aspirasi*.”

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, yaitu:

- 1) *Corporate Level* merupakan tingkatan di mana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
- 2) *Senior Management Level* merupakan tingkatan di mana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) *Business-unit, Functional* atau *Department Level* merupakan tingkatan di mana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
- 4) *Team Level* merupakan tingkatan di mana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.

5) *Individual Level*, yaitu tingkatan di mana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan focus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasional.

Secara logis, penetapan tujuan adalah proses dari atas ke bawah, yang dimulai dari strategis organisasi. Bila tujuan strategis adalah menjadi *market leader* melalui pengenalan produk secara cepat, maka tujuan unit harus membantu strategis tersebut. Kekuatan nyata dari tujuan adalah pada keselarasannya dengan maksud tertinggi organisasi.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiono (2009: 12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu;

1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau

dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

4) Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

5) Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

6) Inovasi (*Inovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

7) Inisiatif (*initiative*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mahmudi (2005: 21), yaitu:

- 1) Faktor personal (Individu), meliputi: Pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau *team leader*.
- 3) Faktor *team*, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Sedangkan menurut Pasolong (2010: 186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- 2) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- 3) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- 4) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk inepermudah dalam melakukan pekerjaan.

- 5) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- 6) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- 7) Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

- 1) Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
- 2) Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- 3) Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Terdapat 7 indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

Kaitan di antara ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2010: 102-105) dengan penjelasan seperti berikut:

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal.

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi

memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) **Motif**

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) **Peluang**

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Terdapat dua faktor yang menyumbang pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

e. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2009: 14) yang mengatakan bahwa kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor atau dimensi, yaitu faktor/dimensi individual (atribut individu), faktor/dimensi psikologis (upaya kerja atau *work effort*) dan faktor/dimensi organisasi (*dukungan organisasi*).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapatlah dibuat definisi konseptual variabel penelitian bahwa kinerja pegawai adalah tingkat hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan sesuai dengan kemampuannya, yang meliputi atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

Definisi konseptual ini diturunkan menjadi tiga dimensi kajian sebagai berikut:

1) Dimensi atribut individu,

Dengan indikator-indikator: (1) Kemampuan, (2) Keahlian, (3) Latar belakang

2) Dimensi upaya kerja (work effort),

Dengan indikator-indikator: (1) Persepsi, (2) Attitude, (3) Personality (4) Pembelajaran (5) Motivasi.

3) Dimensi dukungan organisasi.

Dengan indikator-indikator: (1) Sumber daya, (2) Kepemimpinan, (3) Penghargaan, dan (4) Struktur organisasi.

2. Tunjangan Kinerja Daerah (X_1)

Organisasi sektor publik merupakan organisasi yang mementingkan pelayanan public untuk kesejahteraan. Salah satu organisasi publik yang mementingkan kesejahteraan masyarakat adalah Dinas-Dinas, seperti yang tertuang pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang "Organisasi Perangkat Daerah" bahwa Dinas daerah merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah dimana dalam pengembangan otonomi pada daerah diselenggarakan dengan memperhatikan prinsip-prinsip demokrasi, peran serta masyarakat, pemerataan dan keadilan dalam perkembangan pemerintahan daerah. Salah satu aspek dari pemerintahan daerah yang harus diatur secara hati-hati adalah masalah pengelolaan keuangan daerah dan anggaran daerah. Secara umum anggaran pemerintah dapat disusun dengan dua pilihan struktur atau klasifikasi yaitu klasifikasi ekonomi dan fungsional. Dimana klasifikasi ekonomi sangat dibutuhkan untuk pelaksanaan kegiatan dengan melihat pada dana yang tersedia pada pengelolaan keuangan. Salah satu bidang yang dapat

menilai pengelolaan keuangan adalah bidang akuntansi, karena keahlian pada bidang tersebut dapat membantu pengambilan keputusan. Tunjangan merupakan salah satu unsur klasifikasi ekonomi untuk belanja yaitu termasuk kedalam belanja pegawai.

Penerapan tunjangan sebagai salah satu cara yang dilakukan pemerintah dalam mengembangkan pembangunan daerah, tunjangan merupakan salah satu elemen penting dalam hubungan kerja dan pencapaian pembangunan. Dalam hal ini Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1980 Tanggal 13 Maret 1980 "Pemerintah dalam Pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri dan Pejabat Negara" dalam rangka meningkatkan mutu, prestasi kerja serta untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, maka dipandang perlu untuk memberikan tunjangan.

a. Pengertian Tunjangan Kinerja Daerah

Tunjangan kinerja daerah adalah tunjangan yang diberikan kepada PNS dan CPNS yang dikaitkan dengan kehadiran dan kinerja. Tunjangan kinerja daerah merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diterima oleh pegawai negeri sipil dan calon pegawai negeri sipil. Dalam pengertian yang paling luas, "tunjangan-tunjangan" semacam ini dapat ditafsirkan sehingga meliputi semua pengeluaran yang dirancang untuk kepentingan para pegawai selain upah dasar yang biasa dan kompensasi variabel langsung yang dihubungkan dengan keluaran.

Menurut Hasibuan (2002: 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan"

Menurut Flipppo, kompensasi didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak yang diberikan kepada pegawai atas jasa-jasanya dalam rangka membantu

pencapaian tujuan organisasi (Sofyandi, 2013: 160). Siagian (2008: 253) mengemukakan bahwa kompensasi atau sistem imbalan yang baik adalah sistem imbalan yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan orang dengan berbagai sikap atau perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.

Menurut Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2009: 256) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya.

Sejalan dengan pendapat diatas, menurut Sedarmayanti (2009: 23) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk mereka. Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2009: 256) juga mengemukakan bahwa program kompensasi penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama, dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Di samping pertimbangan tersebut, kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu/pegawai besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila kompensasi diberikan secara benar, pegawai akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Suatu kompensasi harus memiliki dasar yang logis, kuat dan tidak mudah goyah serta adil.

Menurut Simamora dalam Kadarisman (2012: 229) menjelaskan pengertian dari tunjangan yaitu: "Tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran (*payment*) dan jasa-jasa (*service*) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini."

Kompensasi ada dua macam: langsung (*financial*) dan tidak langsung (*non financial*). Secara definitif kompensasi langsung adalah upah dasar/sistem gaji ditambah bayaran yang berdasarkan penampilan (*prestasi*). Kompensasi tidak langsung adalah kategori umum tunjangan karyawan/pegawai, program proteksi yang diamanatkan, asuransi kesehatan, upah waktu tidak bekerja dan bermacam-macam tunjangan lainnya.

Jadi berdasarkan beberapa pengertian diatas dapatlah disimpulkan bahwa Tunjangan Kinerja Daerah yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil atau calon pegawai negeri sipil tersebut adalah kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh pemerintah daerah kepada PNS dan CPNS yang dikaitkan dengan kehadiran dan kinerja untuk memperbaiki tingkat kesejahteraan pegawai.

b. Fungsi Tunjangan Kinerja Daerah

Prinsip dalam remunerasi adalah pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai didasarkan kepada jabatan dan kelas jabatan. Sistem remunerasi PNS harus berpegang pada merit system, yaitu penetapan besarnya tunjangan kinerja harus berbasis kinerja, bobot pekerjaan dan peringkat (*grade*) masing-masing jabatan. Nilai dan kelas suatu jabatan digunakan untuk menentukan besaran gaji yang adil dan layak selaras dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab jabatan

tersebut. Nilai dan kelas suatu jabatan diperoleh atau ditetapkan melalui proses yang disebut Evaluasi Jabatan yang akan digunakan dalam pemberian tunjangan

Tunjangan Kinerja (Remunerasi) sebagai referensi berikut ini daftar jabatan, kelas jabatan dan tunjangan kinerja per kelas jabatan berdasarkan Keputusan Walikota (KEPWAL) No. 18/KPTS/BPKAD/2016 tanggal 06 Januari 2016 yang sudah ditetapkan:

Tabel 2.1.
Besaran Nilai Tambahan Penghasilan Pegawai

No	Uraian	Satuan	Jumlah (Rp.)
1	2	3	4
Berdasarkan Beban Kerja			
1	Esselon II.a	Org/Bln	12.000.000
2	Esselon II.b	Org/Bln	
	a. Staf Ahli	Org/Bln	5.500.000
	b. Asisten Sekda	Org/Bln	7.000.000
	c. Kepala SKPD	Org/Bln	4.950.000
3	Esselon III.a	Org/Bln	3.000.000
4	Esselon III.b	Org/Bln	1.800.000
5	Esselon IV.a	Org/Bln	1.080.000
	a. Tambahan Penghasilan sebagai Lurah	Org/Bln	300.000
6	Esselon IV.b	Org/Bln	850.000
7	Esselon V.a	Org/Bln	720.000
Berdasarkan Golongan dan Guru Non Sertifikasi			
1	Golongan IV	Org/Bln	1,080.000
2	Golongan III	Org/Bln	810.000
3	Golongan II	Org/Bln	620.000
4	Golongan I	Org/Bln	540.000
5	CPNS Golongan III	Org/Bln	640.000
6	CPNS Golongan II	Org/Bln	500.000
7	CPNS Golongan I	Org/Bln	430.000
8	Tambahan penghasilan sebagai petugas tertentu yang melakukan tugas dinas diluar jam kerja/pada hari libur (petugas di Dinas Kebersihan dan Pertamanan)	Org/Bln	300.000

Sumber: Kepwal Kota Lubuklinggau.

Tabel 2.2.
Pengurangan Nilai Disiplin Pegawai (NDP)

No	Komponen	Nilai Pengurangan/Hari
1	2	3
1	Tidak Masuk kerja Tanpa Keterangan	100%/Hari
2	Tidak Mengikuti Apel Pagi	10%/Hari
3	Izin Sakit Tanpa Keterangan Dokter	15%/Hari
4	Izin Tidak Masuk Kerja Urusan Keluarga	20%/Hari
5	Tidak Apel Sore/Siang	10%/Hari

Sumber: Kepwal Kota Lubuklinggau.

Penilaian Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Keputusan Walikota (KEPWAL) No. 18/KPTS/BPKAD/2016 tanggal 06 Januari 2016 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Disiplin Pegawai

Nilai disiplin pegawai (NDP) adalah 100% dikurang jumlah total pengurangan sebagaimana yang ditentukan

2. Pembayaran

Tambahan penghasilan Pegawai (TPP) dibayarkan dengan perhitungan Nilai Disiplin Pegawai (NDP) dikalikan dengan besaran tambahan penghasilan sesuai dengan eselon / jabatan yang ditentukan

c. Indikator Tunjangan Kinerja Daerah

Kondisi ekonomi eksternal dan setiap saat bisa saja berubah. Kebijakan pemberian TKD merupakan salah satu aspek kebijakan yang berkembang karena desentralisasi atau pemberian otonomi kepada daerah yang lebih luas sejak dilaksanakannya UU No.22/1999 yang selanjutnya direvisi dengan UU No.32/2004 tentang sistem pemerintahan daerah. Berbeda dari masa-masa

sentralistis selama Orde Baru, desentralisasi memungkinkan daerah dapat mengembangkan sistem pemberian tunjangan sendiri mengingat bahwa alokasi dana publik sebagian sudah diserahkan kepada daerah melalui mekanisme Dana Alokasi Umum (DAU). Idealnya memang DAU tidak boleh hanya difokuskan untuk memberi gaji atau tunjangan kepada pegawai Pemda. Namun kenyataan memang menunjukkan bahwa di sebagian besar daerah proporsi DAU yang tersedot untuk membayar gaji dan tunjangan pegawai begitu besar sedangkan kinerja para pegawai tersebut belum dapat ditingkatkan secara signifikan.

Pada tingkat teknis, dasar kebijakan untuk terciptanya sistem Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) adalah PP No.105/2000 tentang Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah yang salah satu pasalnya menyebutkan bahwa Pemda dapat memberikan tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan objektif sesuai persetujuan DPRD. Namun dalam iklim birokrasi publik di Indonesia yang belum memungkinkan inovasi baru acap kali masih menjadi kendala bagi perumus kebijakan di daerah.

Berdasarkan Permen PAN RB No. 63 tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Tunjangan Kinerja Pegawai besaran Tunjangan Kinerja Pegawai yang bekerja dilingkungan instansi pemerintah yang telah melaksanakan reformasi birokrasi didasarkan pada faktor-faktor berikut:

1. Tingkat capaian pelaksanaan reformasi birokrasi instansi
2. Nilai dan kelas jabatan
3. Indeks harga nilai jabatan
4. Faktor penyeimbang, dan
5. Indeks tunjangan kinerja daerah Provinsi

3. Disiplin Kerja Pegawai (X₂)

a. Pengertian Disiplin Kerja Pegawai.

Menurut Hasibuan (2006: 444) bahwa: "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2011: 86). Mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Latainer (dalam Sutrisno, 2011: 87). Mengartikan disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerja dan perilaku.

Menurut Beach (dalam Sutrisno, 2011: 87), disiplin kerja mempunyai dua pengertian, arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerpakan imbalan atau hukuman. Arti yang kedua lebih sempit lagi. Yaitu disiplin kerja ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan. Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan pada organisasi.

b. Tipe-tipe Disiplin Kerja Pegawai

Secara fungsional disiplin kerjakerja dapat mengarah pada pengembangan secara proporsional dari antisipasi dan implementasi disiplin kerjayang menuju kepada dua tipe disiplin kerja, seperti yang dituturkan oleh Siagian (2012: 305-306):

- 1) Disiplin Kerja preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
- 2) Disiplin Kerja korektif adalah tindakan yang mengikuti pelanggaran peraturan, ini berupaya menahan pelanggaran yang lebih jauh agar di masa depan tindakannya akan sesuai dengan standar.

Dengan demikian aspek antisipatif dan proaktif diperlukan demi komitmen disiplin kerjayang dikehendaki manajemen organisasi. Aspek proaktif yang penting adalah sisi disiplin kerjakorektif ataupun pelaksanaannya secara konkret. Tujuan dari pelaksanaan disiplin kerjaini sebenarnya mendidik, yaitu mempengaruhi demi masa depan daripada menghukum dari masa lalu, sehingga operasionalisasinya mengarah pada perbaikan yang ditujukan pada pegawai yang melanggar, menahan pegawai lain dari tindakan pelanggaran serupa serta memelihara konsistensitas pada standar kerja.

c. Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Rivai (2006: 445-446) terdapat 3(tiga) konsep dalam pelaksanaan tindakan disiplin kerja yaitu:

1) Aturan Tungku Panas

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disiplin kerjadisebut sebagai aturan tungku panas (*Hot Stove Rule*). Menurut pendekatan ini, tindakan disiplin kerjaharuslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas:

- (a) Membakar dengan segera
- (b) Memberi peringatan
- (c) Memberikan hukuman yang konsisten
- (d) Membakar tanpa membeda-bedakan

2) Tindakan Disiplin Kerja Progresif

Tindakan disiplin kerjaprogresif (*progresif discipline*) dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin kerjayang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. disiplin kerjaprogresif dirancang untuk memotivasi pegawai agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran. Manajer atau Pimpinan hendaknya mengajukan pertanyaan-pertanyaan ini secara berurutan untuk menentukan tindakan.

3) Tindakan Disiplin Kerja Positif

Tindakan disiplin kerjapositif yaitu mendorong para pegawai memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan mereka. Disiplin kerja positif bertumpukan pada konsep bahwa para karyawan mesti memikul

tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

d. Indikator Disiplin Kerja Pegawai

Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Anisa Novitasari: 2008) adalah:

- 1) Penggunaan waktu secara efektif, meliputi:
 - (a) Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas
 - (b) Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas
- 2) Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, meliputi :
 - (a) Ketaatan terhadap jam kerja
 - (b) Ketaatan terhadap pimpinan
 - (c) Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja
- 3) Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi :
 - (a) Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana
 - (b) Mengevaluasi hasil pekerjaan
 - (c) Keberanian menerima resiko kesalahan

Disiplin Kerja kerja dapat ditumbuhkan apabila para pegawai datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik di tempat kariernya, apabila mereka menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan oleh kantor atau perusahaan, dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik.

e. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2012: 194-198) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahanpun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahanpun mempunyai disiplin yang baik pula

3) Balas Jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan

langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Menurut Hasibuan (2002: 213 – 216) ada beberapa dimensi disiplin kerja yaitu:

(a) Tujuan disiplin kerja

Dengan indikator-indikator: 1) Sesuai rencana dan jadwal, 2) Menyelesaikan tujuan pekerjaan, 3) Mengembangkan kemampuan

(b) Faktor pendukung disiplin kerja

Dengan indikator-indikator: 1) Teladan Kepemimpinan, 2) Balas Jasa, 3) Keadilan

(c) Faktor penentu disiplin kerja

Dengan indikator-indikator: 1) Pengawasan Melekat, 2) Sanksi Hukuman, 3) Ketegasan

Berdasarkan rangkain pembahasan terhadap teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian ini maka penulis menegaskan bahwa pada variabel penelitian Kompensasi atau dalam penelitian ini Tunjangan Kinerja Daerah penulis fokus kepada teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009: 23) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk mereka. Dan untuk variabel Disiplin Kerja Pegawai penulis fokus kepada teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2006: 444) bahwa: "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Sementara untuk variabel Kinerja Pegawai penulis fokus kepada teori yang dikemukakan oleh Simamora (2003: 45) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya.

B. Penelitian Terdahulu.

Tabel 2.3
Penelitian terdahulu

No	Judul	Peneliti	Temuan	Relevansi
1	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah dan Camat dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau	Bella Ayu Maryani (2016)	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah dan Camat dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah dan Camat dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah dan Camat dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.	Perbedaan: Variabel Penelitian yang dijadikan indikator penilaian kinerja berbeda Persamaan: Penelitian ini sama-sama dilakukan di tempat yang sama
2	Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo	Marni Mardjoen	hasil penelitian menunjukan analisis regresi linear sederhana yaitu $Y = a + bX = 8,203 + 0,830X$. hasil uji t menunjukkan variable Tunjangan Kinerja Daerah berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.	Perbedaan: Penelitian ini dilakukan di tempat yang berbeda Persamaan: Variabel Penelitian yang dijadikan indikator penilaian

	(2013)		<p>Hasil uji F menunjukkan bahwa variable bebas secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo, dimana nilai Pvalue $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya kontribusi 76,5% dari Tunjangan Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 23,5% berupa kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini</p>	<p>kinerja sama yaitu Tunjangan Kinerja Pegawai Daerah</p>
3	<p>Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo (2015)</p>	<p>Dewi Susanti</p>	<p>Sebagaimana hasil pengujian deskriptif variabel ditemukan bahwa kinerja pegawai terletak pada kriteria yang baik dengan skor 77,7%. Sedangkan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo terletak pada kriteria yang Baik dengan skor sebesar 76,2%. Besarnya pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo yakni sebesar 0,280 atau</p>	<p>Perbedaan: Penelitian ini dilakukan di tempat yang berbeda</p> <p>Persamaan: Variabel Penelitian yang dijadikan indikator penilaian kinerja sama yaitu Tunjangan Kinerja Pegawai Daerah</p>

			<p>28,0% sedangkan sisanya sebesar 72,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain tersebut dapat berupa motivasi kerja, tunjangan kinerja daerah dan kompetensi yang dimiliki oleh Pegawai, kepemimpinan dan deskripsi pekerjaan yang sesuai.</p>	
4	<p>Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (Studi Pada Biro Perlengkapan Dan Aset Daerah Provinsi Lampung) (2016)</p>	<p>Mahendra</p>	<p>Tunjangan kinerja daerah seharusnya akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja yang terwujud pada laporan capaian kinerja yang baik, tetapi dalam kenyataannya masih banyak tugas dan tanggung jawab para pegawai yang belum optimal dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas pemberian tunjangan kinerja daerah pada Biro Perlengkapan dan Aset Daerah Provinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kualitatif. Pemberian tunjangan kinerja pada Biro Perlengkapan dan Aset Daerah dinilai kurang efektif, hal ini terlihat dari beberapa</p>	<p>Perbedaan: Penelitian ini dilakukan di tempat yang berbeda</p> <p>Persamaan: Variabel Penelitian yang dijadikan indikator penilaian kinerja sama yaitu Tunjangan Kinerja Pegawai Daerah</p>

			<p>aspek yaitu realisasi anggaran pada Biro Perlengkapan dan Aset Daerah Tahun 2015 yaitu 84,15% dari target rencana 100%. Tingginya tingkat kehadiran sebesar 97,52% belum mencerminkan kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Prilaku kerja pegawai pada Biro Perlengkapan dan Aset Daerah masih dirasa kurang efektif, karena fakta lapangan ditemukan masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja.</p>	
5	<p>Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (2016)</p>	<p>Hendri Yandri</p>	<p>Persaingan di era globalisasi memerlukan sumber daya manusia yang mumpuni. Sumber daya manusia tersebut dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga mampu menjawab segala kemungkinan yang terjadi. Kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan setiap orang dalam mengoperasikan tugas dan jabatan yang diberikan kepada mereka. Guna meningkatkan kinerja karyawan diperlukan suatu stimulan yang</p>	<p>Perbedaan: Penelitian ini dilakukan di tempat yang berbeda</p> <p>Variabel Penelitian yang dijadikan indikator penilaian kinerja berbeda yaitu Tunjangan Kinerja Pegawai Daerah terhadap Kepuasan Kerja Pegawai</p> <p>Persamaan: Variabel Penelitian yang dijadikan indikator penilaian kinerja sama yaitu Tunjangan Kinerja Pegawai Daerah</p>

			<p>diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas dan beban pekerjaan yang diberikan kepadanya. Stimulan tersebut berupa tunjangan kinerja. Dengan adanya tunjangan kinerja diharapkan akan meningkatkan produktifitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi</p>	
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

C. Kerangka Berpikir

Tunjangan Kinerja Daerah dan Disiplin Kerja Pegawai memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya Kinerja Pegawai. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh tunjangan kinerja daerah dan disiplin kerja pegawai. Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.

1. Keterkaitan antara Tunjangan Kinerja Daerah dengan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja daerah berhubungan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dengan pemahaman apabila tunjangan kinerja daerah dan kemampuan kerja dilakukan secara bersama-sama dengan maksimal, maka akan memberikan kontribusi yang baik dan berdampak positif serta signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2010: 188) bahwa tunjangan kinerja daerah yang tercermin dari bagaimana pegawai melakukan segala sesuatu yang berhubungan

dengan suatu pekerjaan. Sobirin (2002: 7) menyatakan bahwa “Tunjangan kinerja daerah adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami serta dijiwai (shared) oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku didalam organisasi”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Raditya Singgih Jatilaksono (2016: 76) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisas Terhadap Kinerja Karyawan CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta menunjukkan bahwa tunjangan kinerja daerah berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta, nilai $\beta=0,410^{***}$ dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,155.

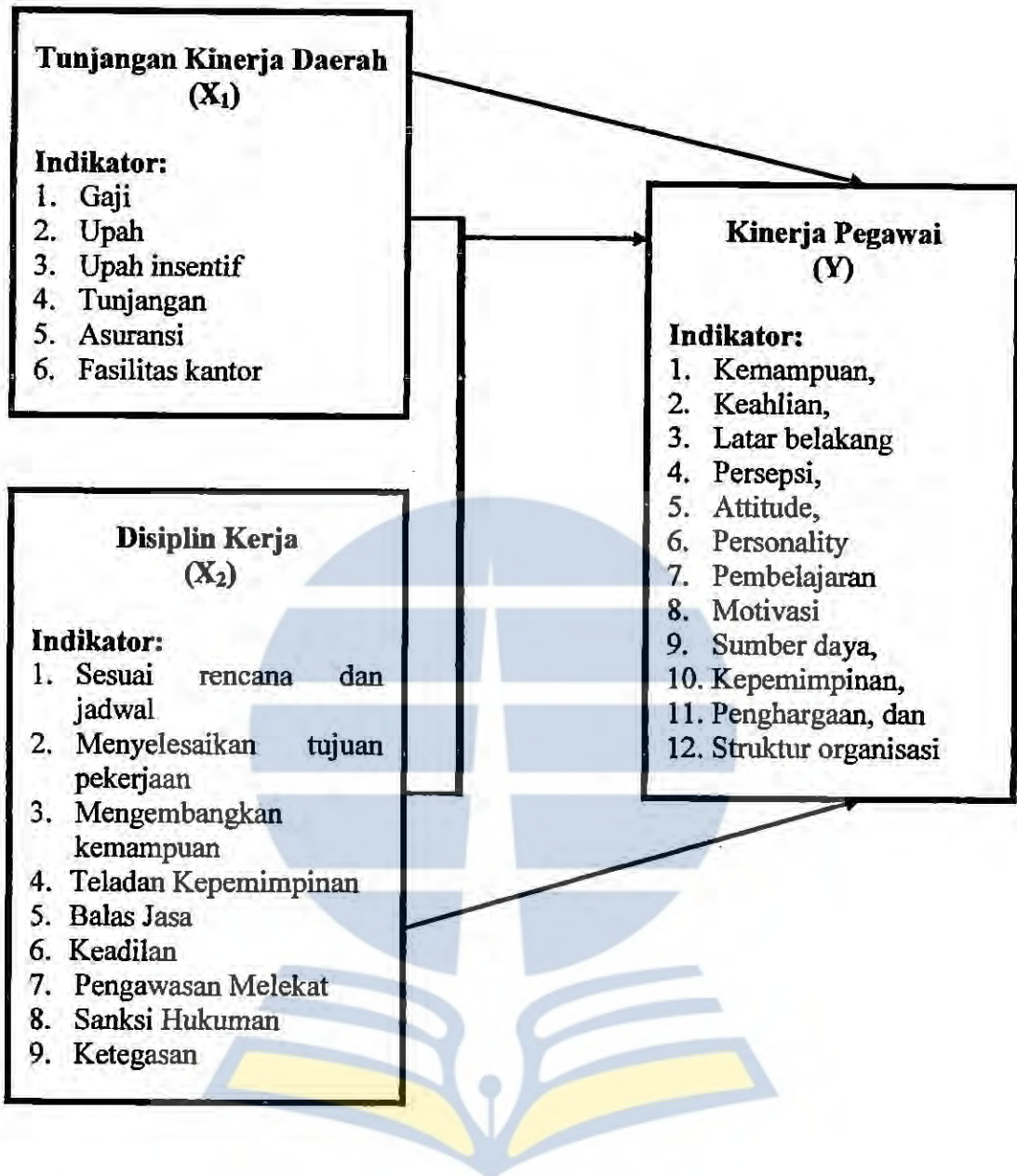
2. Keterkaitan antara Disiplin Kerja Pegawai dengan Kinerja Pegawai

Disiplin kerja pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai, ini bisa diasumsikan bahwa semakin disiplin seorang pegawai maka otomatis kinerja pegawai tersebut juga akan menjadi semakin baik pula dan ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Chodriyah (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Cito Putra Utama Cabang Semarang Jl Indraprasta No 81) Pada penelitian ini variable X2 (disiplin kerja) memperoleh nilai $t_{hitung} = 332$ dan signifikansi sebesar $0,03 < 5\%$ jadi H_0 ditolak. Ini berarti variable independen disiplin kerja secara statistic berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable independen kinerja pegawai. Dan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Soleha dkk (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia

Daerah Provinsi Jawa Barat (Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 6, No. 1, April 2012: 39-50) menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Raditya Singgih Jatilaksono (2016: 75) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta, nilai $\beta=0,404^{***}$ dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,144.

3. Keterkaitan antara Tunjangan kinerja daerah dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja daerah dan disiplin kerja berhubungan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dengan pemahaman apabila tunjangan kinerja daerah dan kemampuan kerja dilakukan secara bersamaan dengan maksimal, maka akan memberikan kontribusi yang baik dan berdampak positif serta signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. ini sesuai dengan pendapat Raditya Singgih Jatilaksono (2016: 78) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta menunjukkan bahwa disiplin kerja dan tunjangan kinerja daerah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta. Kontribusi disiplin kerja dan tunjangan kinerja daerah untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,200.



Gambar 2.1
KERANGKA BERFIKIR

Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) dan Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan Tunjangan Kinerja Pegawai (*employeeed benefit*) adalah pembayaran-pembayaran (*payment*) dan jasa-jasa (*service*) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar

semua atau sebagian dari tunjangan ini. Yang antara lain aspeknya adalah: 1) Gaji, 2) Upah, 3) Upah insentif, 4) Tunjangan, 5) Asuransi, dan 6) Fasilitas kantor.

D. Operasionalisasi Variabel

Riduwan (2010: 6-7) definisi setiap variabel secara operasional artinya harus mampu menjelaskan dengan langkah-langkah yang perlu sesuai dengan kemungkinan-kemungkinan untuk mengubah nilai-nilai yang terkandung di dalamnya.

Definisi seperti itu memerlukan gambaran yang jelas dari ciri-ciri atau sifat-sifat yang akan diamati dan memerlukan spesifikasi dari kategori yang variasinya perlu dicatat. Para ahli statistika menyebut prosedur pendefinisian variabel secara operasional tersebut dengan istilah *scaling* dan hasilnya disebut *scale* atau skala.

Operasionalisasi variabel ini semua variabel menggunakan skala ordinal. Pengertian dari skala ordinal menurut Riduwan (2010: 12), adalah: skala yang didasarkan pada ranking diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang terendah atau sebaliknya. Sesuai dengan judul penelitian, maka definisi operasional variabel yang digunakan dapat dilihat seperti penjelasan dibawah ini: variabel beserta definisi operasional yang digunakan dalam pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi/Tunjangan Kinerja Daerah (X_1)

Kompensasi yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai negeri yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja pegawai negeri tersebut bekerja.

2. Disiplin Kerja Pegawai (X_2)

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlakudalam diri pegawai, sehingga si pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan yang ada.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah tingkat hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan sesuai dengan kemampuannya.

E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012: 93), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Bertitik tolak dari definisi di atas, maka hipotesis dalam peneliti adalah sebagai berikut:

1. Tunjangan Kinerja Daerah secara parsial berpengaruh, positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.
2. Disiplin Kerja Pegawai secara parsial berpengaruh, positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.
3. Tunjangan Kinerja Daerah dan Disiplin Kerja Pegawai secara simultan berpengaruh, positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif. Menurut Fauzi (2009: 18-19) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada analisisnya pada data-data numerikal (angka-angka) yang diolah dengan metode statistik yang dalam hal ini menggunakan *Software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 20.

Menurut Umar (2013: 54), desain penelitian merupakan rencana dan struktur penyelidikan yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Sementara menurut Nazir (2003: 72), Desain penelitian adalah semua proses yang diperlakukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapatlah disimpulkan bahwa desain penelitian adalah semua proses yang dilakukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan oleh seorang peneliti sebagai pedoman dalam melakukan segala proses penelitian, dan desain penelitian berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian tersebut.

B. Definisi Konsep

Menurut Soedjadi (2000: 14) pengertian konsep adalah ide abstrak yang dapat digunakan untuk mengadakan klasifikasi atau penggolongan yang pada umumnya dinyatakan dengan suatu istilah atau rangkaian kata.

Table 3.1
Tabel Definisi Konsep

No	Variabel	Dimensi Konsep	Indikator
1	Kinerja Pegawai (Y) Simamora sebagaimana dikutip dalam Mangkunegara (2009: 14)	1. Dimensi atribut individu,	1. Kemampuan, 2. Keahlian, 3. Latar belakang
		2. Dimensi upaya kerja (work effort), dan	1. Persepsi, 2. Attitude, 3. Personality 4. Pembelajaran 5. Motivasi
		3. Dimensi dukungan organisasi.	1. Sumber daya, 2. Kepemimpinan, 3. Penghargaan, dan 4. Struktur organisasi
2	Kompensasi (tunjangan Kinerja Daerah) (X ₁) Hasibuan (2002: 118)	1. Kompensasi langsung	1. Gaji 2. Upah 3. Upah insentif 4. Tunjangan
		2. Kompensasi Tidak langsung	1. Asuransi 2. Fasilitas kantor
3	Disiplin Kerja Pegawai (X ₂) Hasibuan (2002: 213 – 216)	Tujuan disiplin kerja	1. Sesuai rencana dan jadwal 2. Menyelesaikan tujuan pekerjaan 3. Mengembangkan kemampuan
		Faktor pendukung disiplin kerja	1. Teladan Kepemimpinan 2. Balas Jasa 3. Keadilan
		Faktor penentu disiplin kerja	1. Pengawasan Melekat 2. Sanksi Hukuman 3. Ketegasan

C. Populasi dan Sampel.

1. Populasi

Menurut Sugiono (2012: 81) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau yang berjumlah 108 Pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2007: 73) sampel adalah Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut atau wakil populasi yang diteliti.

Teknik Sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, menurut Sugiyono (2007: 79) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau yang berjumlah 108 pegawai.

Tabel 3.2.
Daftar Pegawai Kantor Lurah dan Kantor Camat
Wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I

NO	NAMA KECAMATAN	Pria	Wanita	JUMLAH
1	Kecamatan Lubuklinggau Barat I	13	10	23
2	Watas	6	2	8
3	Kayu Ara	2	3	5
4	Lubuk Tanjung	4	5	9
5	Tanjung Indah	4	5	9
6	Tanjung Aman	3	6	9
7	Pelita Jaya	5	4	9
8	Lubuk Aman	1	4	5

9	Bandung Ujung	3	5	8
10	Sukajadi	4	4	8
11	Bandung Kiri	4	3	7
12	Muara Enim	4	4	8
Jumlah		53	55	108

Sumber: Bagian Umum Kantor Camat Lubuklinggau Barat I.

D. Instrumen Penelitian.

Instrumen merupakan alat yang digunakan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan penelitian memiliki arti pemeriksaan, penyelidikan, kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data secara sistematis dan objektif. Dari pengertian masing-masing kata tersebut di atas maka dapatlah disimpulkan bahwa instrumen penelitian adalah semua alat yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah, atau mengumpulkan, mengolah, menganalisa dan menyajikan data-data secara sistematis serta objektif dengan tujuan untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji hipotesis. Jadi, semua alat yang bisa mendukung suatu penelitian bisa disebut instrumen penelitian. Instrumen penelitian juga digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti.

Adapun instrumen dalam penelitian ini adalah: 1) Kuisisioner untuk mengukur variabel tunjangan kinerja daerah, 2) Kuisisioner untuk mengukur variabel disiplin kerja, dan 3) Kuisisioner untuk mengukur variabel kinerja pegawai, kuisisioner akan disebar kepada responden masing-masing 10 pertanyaan. Responden diminta memilih jawaban dengan cara mencentrang salah satu jawaban yang menurut responden paling sesuai dengan kondisi yang ada di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang

memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala Likert. "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". (Sugiyono 2008: 86).

Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (*item* positif) atau tidak mendukung pernyataan (*item* negatif). Skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Penilaian Kuesioner Variabel X₁, X₂ dan Y

No	Keterangan	Skor Positif	Skor Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-Ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat tidak Setuju	1	5

Sumber: Sugiyono(2012: 180).

Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian untuk menentukan secara pasti nilai skor setiap variabel berada pada kriteria Sangat Setuju, Setuju, Ragu-ragu, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju maka dilakukan pengukuran nilai keseragaman dengan metode rentang yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$RS = \frac{m - n}{5}$$

Keterangan:

RS = Rentang Skala

m = Nilai Presentase Tertinggi

n = Nilai Presentase Terendah

Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor jawaban dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 3.4
Kategori Skala Interval

Skala	Kategori
0 – 20,99	Sangat Buruk
31 – 40,99	Buruk
41 – 60,99	Sedang
61 – 80,99	Baik
81 - 100	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2012: 250).

E. Prosedur Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara untuk memperoleh data dan keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Sehubungan dengan tingkat pengukuran untuk variabel X (Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD)) dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal dan variabel Y (Kinerja Pegawai) berskala ordinal, Teknik yang digunakan untuk menaikkan data tersebut adalah MSI (*Method of Succesive Intervals*) atau disebut metode interval berurutan. Teknik tersebut merupakan teknik yang paling sederhana dalam mentransformasi skala ordinal menjadi skala interval. Dengan demikian semua data yang telah dinaikkan dari skala ordinal ke interval ini dapat digunakan sebagai data input untuk analisis korelasi *pearson product moment*. Langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval menurut Hay's (1999: 39) adalah sebagai berikut:

1. Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan
2. Pada setiap butir ditentukan dihitung masing-masing frekuensi jawaban responden

3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Menentukan proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor
5. Menggunakan Tabel Distribusi Normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. Menentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan Tabel Tinggi Densitas)
7. Menentukan skala dengan menggunakan rumus:

$$NS = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

Dimana:

Density at Lower Limit = Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit = Kepadatan batas atas

Area Below Upper Limit = Daerah dibawah batas atas

Area Below Lower Limit = Daerah dibawah batas bawah

8. Menentukan nilai transformasi dengan rumus :

$$\{NS + (NS_{min}) + 1\} = Y$$

Proses pentransformasian data ordinal menjadi data interval dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Software Statistical Package for the Social Sciences*(SPSS) versi 20.Selanjutnya untuk menunjang hasil penelitian, maka penulis melakukan pengumpulan data yang diperlukan dengan cara sebagai berikut:

1. Wawancara

Digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2007: 158) Dokumen Adalah: "Sebagai objek yang diperhatikan (ditatap) dalam memperoleh informasi kita memperhatikan tiga macam sumber, yaitu tulisan (paper), tempat (place), dan kertas atau orang (people). Dalam mengadakan penelitian yang bersumber pada tulisan inilah kita telah menggunakan metode dokumentasi".

3. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2007: 151) Kuisisioner adalah: "Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui".

F. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2007: 168) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Menurut Umar (2013: 52-53) uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau dukungan komputer, misalnya melalui bantuan *Software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 20.

Langkah-langkah mengukur validitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Melakukan uji coba kuesioner dengan meminta 30 responden menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada. Dengan jumlah minimal 30 orang ini, distribusiskor (nilai) akan lebih mendekati kurva normal.
- 2) Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.
- 3) Menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment*, yang rumusnya seperti berikut:

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{\sum x^2}{N}\right)\left(\sum y^2 - \frac{\sum y^2}{N}\right)}}$$

Sumber: Umar (2013: 53)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi Pearson

X = Skor item pertanyaan

Y = Skor total item pertanyaan

n = Jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

b) Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010: 221) reliabilitas adalah menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Berdasarkan definisi tersebut, maka reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu yang terkait dengan keakuratan, ketelitian dan kekonsistenan. Pengujian dilakukan terhadap butir pertanyaan yang termasuk dalam kategori *valid*. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan menguji instrument yang akan digunakan dalam suatu penelitian sekali saja di tempat yang berbeda yang dianggap secara karakteristik ada kesamaan dengan tempat penelitian, kemudian dianalisis dengan menggunakan suatu teknik perhitungan reliabilitas. Teknik yang digunakan untuk menguji keandalan kuesioner pada penelitian ini adalah metode *split-half* dari *Spearman-Brown* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Membagi pertanyaan menjadi belah dua yaitu *item* ganjil dan genap.
- 2) Skor untuk masing-masing pertanyaan pada tiap belahan dijumlahkan sehingga menghasilkan dua skor total untuk masing-masing responden.
- 3) Mengkorelasikan skor total satu dengan skor total dua dengan korelasi *Pearson Product Moment*.
- 4) Mencari reliabilitas untuk keseluruhan pertanyaan dengan mencari *Cronbach's Alpha* dengan program SPSS versi 20.

2. Teknik Analisa Data

Metode yang digunakan dalam menganalisis permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu:

a) Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas

Menurut Umar (2013: 77), uji normalitas digunakan untuk mengetahui kenormalan data. Rumus yang digunakan adalah uji kecocokan *Chi-Kuadrat* yaitu:

$$X^2 = \sum \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

Keterangan:

X^2 = Harga Chi-Kuadrat yang dicari

f_0 = Frekuensi yang akan diobservasi

f_e = Frekuensi yang diharapkan

Selanjutnya X^2_{hitung} dibandingkan dengan X^2_{tabel} dengan derajat kebebasan (dk) = n-1 Dimana n adalah banyaknya kelas interval. Jika $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$, maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal, Jika $X^2_{hitung} \geq X^2_{tabel}$, maka dapat dinyatakan data tidak berdistribusi normal.

2) Linieritas

Menurut Nurjannah (2008: 10), pengujian linearitas ini perlu dilakukan, untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan curve estimation, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai sif $f < 0,05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y.

Perhitungan pada uji linieritas ini penulis dibantu *Software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) 20. Untuk menguji asumsi linieritas,

pilih menu *Analyze > Regression > Curve Estimation* kemudian masukan *Dependent Variable: Y, Independent Variable: X₁*, tekan OK.

b) Analisis Hipotesis

1) Analisis Regresi Berganda.

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja. Persamaan yang menyatakan bentuk hubungan antara *variable independent (X)* dan *variable dependent (Y)* disebut dengan persamaan regresi.

Menurut Sugiyono (2012: 277) bentuk persamaan dari regresi linier berganda ini yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta, merupakan nilai terikat yang dalam hal ini adalah Y pada saat variabel bebasnya adalah 0 ($X_1, X_2 = 0$)

X_1 = Tunjangan kinerja daerah

X_2 = Disiplin Kerja

b_1 = Koefisien regresi berganda antara variabel bebas X_1 terhadap variabel terikat Y, apabila variabel bebas X_2 dianggap konstan.

b_2 = Koefisien regresi berganda antara variabel bebas X_2 terhadap variabel terikat Y, apabila variabel bebas X_1 dianggap konstan.

e = Error koefisien

2) Koefisien Determinasi

Analisis Koefisiensi Determinasi digunakan untuk melihat adakah variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase. Menurut Sugiyono (2012: 292) besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

b_1 = Koefisien Regresi Tunjangan kinerja daerah

b_2 = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

X_1 = Tunjangan kinerja daerah

X_2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Pegawai

3) Uji t

Uji t ini digunakan untuk menguji signifikan hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi, maka perlu diuji signifikannya. Menurut Sugiyono (2012: 230) rumus uji signifikan korelasi product moment ditunjukkan pada rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Probalitas

r = Koefisien korelasi *Pearson Product Moment*

n = Jumlah sampel

4) Uji F

Untuk membuktikan apakah variable dependen berpengaruh secara signifikan terhadap variable indeviden. Menurut Sugiyono (2012: 257) maka dapat di uji dengan menggunakan:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel independent

n = Jumlah responden

Untuk mengetahui besarnya koefisien regresi dapat dilakukan hipotesisi regresi secara bersama-sama dengan menggunakan analisis varian uji f melalui prosedur sebagai berikut:

$H_0 : p = 0$ Menunjukkan bahwa Tunjangan kinerja daerah dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.

$H_a : p \neq 0$ Menunjukkan bahwa Tunjangan kinerja daerah dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.

Untuk menentukan kriteria penerimaan hipotesis, apabila \geq , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan sedangkan apabila \leq , maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Deskripsi objek penelitian dalam penelitian tentang Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah dan Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah dan Camat dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau, yakni:

1. Gambaran Umum Kantor Camat Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.

Pembentukan Pemerintahan Kecamatan Lubuklinggau Barat I tidak terlepas dari proses pembentukan dan pemekaran wilayah Pemerintahan Kota Lubuklinggau yang mana Kecamatan Lubuklinggau Barat I merupakan salah satu bagian dari wilayah Kota Lubuklinggau.

Tahun 2001 dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2001 tanggal 21 Juni 2001 Kota Administratif Lubuklinggau ststusnya ditingkatkan menjadi kota Lubuklinggau.

Selanjutnya berdasarkan Undang-undang Nomor 7 Tahun 2001 Pasal 13 tentang pembentukan Kota Lubuklinggau, telah dibentuk Kantor Kecamatan dan Kantor Kelurahan dalam wilayah Kota Lubuklinggau yang diresmikan pada tanggal 17 Oktober 2001 dengan wilayah administratifnya meliputi 4 (empat) Kecamatan dan 49 (empat puluh sembilan) Kelurahan.

Dalam rangka untuk meningkatkan penyelenggaraan Pemerintahan, Pembangunan dan Pelayanan pada masyarakat secara berdaya guna dengan

mengedepankan pendekatan kepada masyarakat dan meningkatkan mutu pelayanan masyarakat (Public service), maka pada tanggal 18 Oktober 2004 Kecamatan Lubuklinggau Barat dimekarkan menjadi 2 (dua) Kecamatan yaitu :

- a) Kecamatan Lubuklinggau Barat I
- b) Kecamatan Lubuklinggau Barat II

Secara administratif Kecamatan Lubuklinggau Barat I terdiri dari 11 (sebelas) Kelurahan (urutan dari arah Pusat Kota Lubuklinggau) yaitu :

- a) Kelurahan Watas Lubuk Durian
- b) Kelurahan Kayuara
- c) Kelurahan Lubuk Tanjung
- d) Kelurahan Tanjung Indah
- e) Kelurahan Pelita Jaya
- f) Kelurahan Tanjung Aman
- g) Kelurahan Lubuk Aman
- h) Kelurahan Bandung Ujung
- i) Kelurahan Sukajadi
- j) Kelurahan Bandung Kiri
- k) Kelurahan Muara Enim

a. Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Kantor Camat Lubuklinggau Barat I Kota Lubukliniggau.

1) Visi

Untuk melaksanakan perencanaan pembangunan perkotaan yang mampu mengimbangi laju perkembangan serta tuntutan dan kebutuhan masyarakat

sekarang dan masa mendatang, ditetapkan visi Kecamatan Lubuklinggau Barat I Tahun 2010 sebagai berikut :

“Terwujudnya Pelayanan Publik Yang Lancar, Murah, Komunikatif dan Profesional di Kecamatan Lubuklinggau Barat I“

2) Misi

Untuk mencapai visi yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Kecamatan Lubuklinggau Barat I dan Kota Lubuklinggau Tahun 2010, ditetapkan 4 (empat) misi sebagai berikut:

- a) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dibidang jasa;
- b) Memahami dan tanggap terhadap aspirasi masyarakat;
- c) Membangun kepercayaan dan memberikan peluang kepada masyarakat untuk melakukan perencanaan dan pelaksanaan pemenuhan kebutuhan secara mandiri;
- d) Meningkatkan dialog sebagai sumber informasi yang tepat dan terbaik bagi masyarakat.

b. Letak Geografis, Luas Wilayah dan Jumlah Penduduk

Kecamatan Lubuklinggau Barat I adalah salah satu Kecamatan paling Barat dalam wilayah Kota Lubuklinggau merupakan pintu gerbang kota Lubuklinggau yang menuju Provinsi Bengkulu.

Dengan luas wilayah 55,86 H.a / 558,6 KM² yang secara Administratif berbatasan dengan :

Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Barat II

Sebelah Barat berbatasan dengan Propinsi Bengkulu

Sebelah Barat berbatasan dengan Propinsi Bengkulu

Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Lubuklinggau Timur II

Kecamatan Lubuklinggau Barat I saat ini terdiri dari 11 (sebelas) Kelurahan, yang terdiri dari 82 Rukun Tetangga (RT) yang berpenduduk 29.495 jiwa (laki-laki 14.755 jiwa dan perempuan 14759 jiwa) dan / atau 7.340 kepala keluarga .

1. Tugas dan Fungsi Kecamatan

a) Tugas Pokok

Camat mempunyai tugas pokok melaksanakan kebijakan operasional di bidang pemerintahan, perekonomian dan pembangunan, kemasyarakatan, ketentraman dan ketertiban di Kecamatan berdasarkan pelimpahan wewenang dari walikota.

Kedudukan Camat, Pasal 2 :

- 1) Kecamatan adalah wilayah kerja Camat sebagai Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau.
- 2) Kecamatan dipimpin oleh Camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretariat Daerah.

Tugas Pokok Camat, Pasal 3 :

Camat mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan kemasyarakatan dalam wilayah Kecamatan.

Fungsi Camat, Pasal 4 :

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada Pasal 3, Camat mempunyai fungsi :

- 1) Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum, pembinaan keagrarian dan pembinaan politik dalam negeri dalam wilayah Kecamatan;
- 2) Pembinaan Pemerintahan Desa/Kelurahan;
- 3) Pembinaan ketentraman dan ketrtiban wilayah;
- 4) Pembinaan dan pengawasan pembangunan yang meliputi pembinaan dan pengawasan bidang perekonomian, produksi dan distribusi serta pembinaan sosial;
- 5) Penyusunan program, pembinaan administrasi, ketatausahaan dan rumah tangga.

Dalam menjalankan tugasnya Camat dibantu oleh :

- 1) Sekretariat
- 2) Seksi Pemerintahan
- 3) Seksi Pembangunan dan Masyarakat Kelurahan
- 4) Seksi Ketentraman dan Ketertiban
- 5) Seksi Kesejahteraan dan Pelayanan Umum
- 6) Kasubag Keuangan
- 7) Kasubag Umum
- 8) Kelompok Jabatan Fungsional

b) Tugas Sekretariat

- 1) Pengkoordinasian dan pelaksanaan penyusunan program dan kegiatan Kecamatan;
- 2) Pengelolaan administrasi perkantoran, administrasi keuangan dan administrasi kepegawaian;

- 3) Penyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan, keprotokolan dan hubungan masyarakat;
- 4) Penyelenggaraan ketatalaksanaan, kearsipan dan perpustakaan Kecamatan;
- 5) Pembinaan dan pengendalian administrasi pelayanan publik penyelenggaraan pemerintahan umum di Kecamatan;
- 6) Pelaksanaan koordinasi, pembinaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan unit kerja Kecamatan;
- 7) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c) Tugas Kasubag Umum

- 1) Melaksanakan urusan tata usaha, surat menyurat, kearsipan dan kepegawaian.
- 2) Melaksanakan kegiatan keprotokolan dan mengurus perjalanan dinas serta menyelenggarakan urusan keamanan dan kebersihan kantor.
- 3) Menghimpun dan mengelola data perlengkapan serta menyelenggarakan analisis kebutuhan perlengkapan.
- 4) Menyelenggarakan tata usaha penyimpanan dan distribusi barang-barang inventaris dan peralatan lainnya.
- 5) Melaksanakan urusan rumah tangga, pemeliharaan perlengkapan, peralatan kebersihan dan ketertiban kantor.
- 6) Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan atasan.

d) Tugas Kasubag Keuangan

- 1) Menghimpun data dan menyiapkan bahan dalam rangka penyusunan anggaran Dinas.
- 2) Melaksanakan pengelolaan tata usaha keuangan.
- 3) Menyusun dan menyampaikan laporan pertanggung jawaban keuangan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 4) Melaksanakan pengurusan gaji dan tunjangan lainnya sesuai ketentuan yang berlaku.
- 5) Melaksanakan pengurusan pencairan uang dan melaksanakan kontrol keuangan secara periodik.
- 6) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan

e) Tugas seksi Pemerintahan

- 1) Melaksanakan urusan pemerintahan umum;
- 2) Menyiapkan bahan dan menyusun program teknis pembinaan pemerintahan Kelurahan/desa, pembinaan keagrarian, dan pembinaan kegiatan kependudukan;
- 3) Menyiapkan bahan penyusunan program dalam rangka pembinaan Sosial Politik, Pemilu, Ideologi Negara dan Kesatuan Bangsa;
- 4) Menyiapkan bahan guna pengusulan penetapan/perubahan ketetapan pajak bumi dan bangunan;
- 5) Menyiapkan bahan-bahan dalam rangka pengusulan pemekaran, penyatuan, dan penghapusan Kelurahan/Desa;
- 6) Melaksanakan tugas lain yang ditetapkan oleh Camat sesuai dengan bidang tugasnya.

f) Tugas Seksi Pembangunan Masyarakat Kelurahan/desa

- 1) Mengumpulkan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan di bidang pembangunan perekonomian Kelurahan/Desa, produksi dan distribusi;
- 2) Menyiapkan bahan penyusun program pembinaan lingkungan hidup;
- 3) Menyiapkan bahan pembinaan pelaksanaan program pembangunan di kelurahan/Desa dan bantuan pembangunan pada Kelurahan/Desa
- 4) Menyusun bahan pembinaan pelaksanaan upaya pengentasan kemiskinan dan pembinaan dalam rangka memajukan usaha rakyat dalam bidang usaha kerajinan, perdagangan dan perindustrian;
- 5) Melaksanakan tugas lain yang ditetapkan oleh Camat sesuai dengan bidang tugasnya;

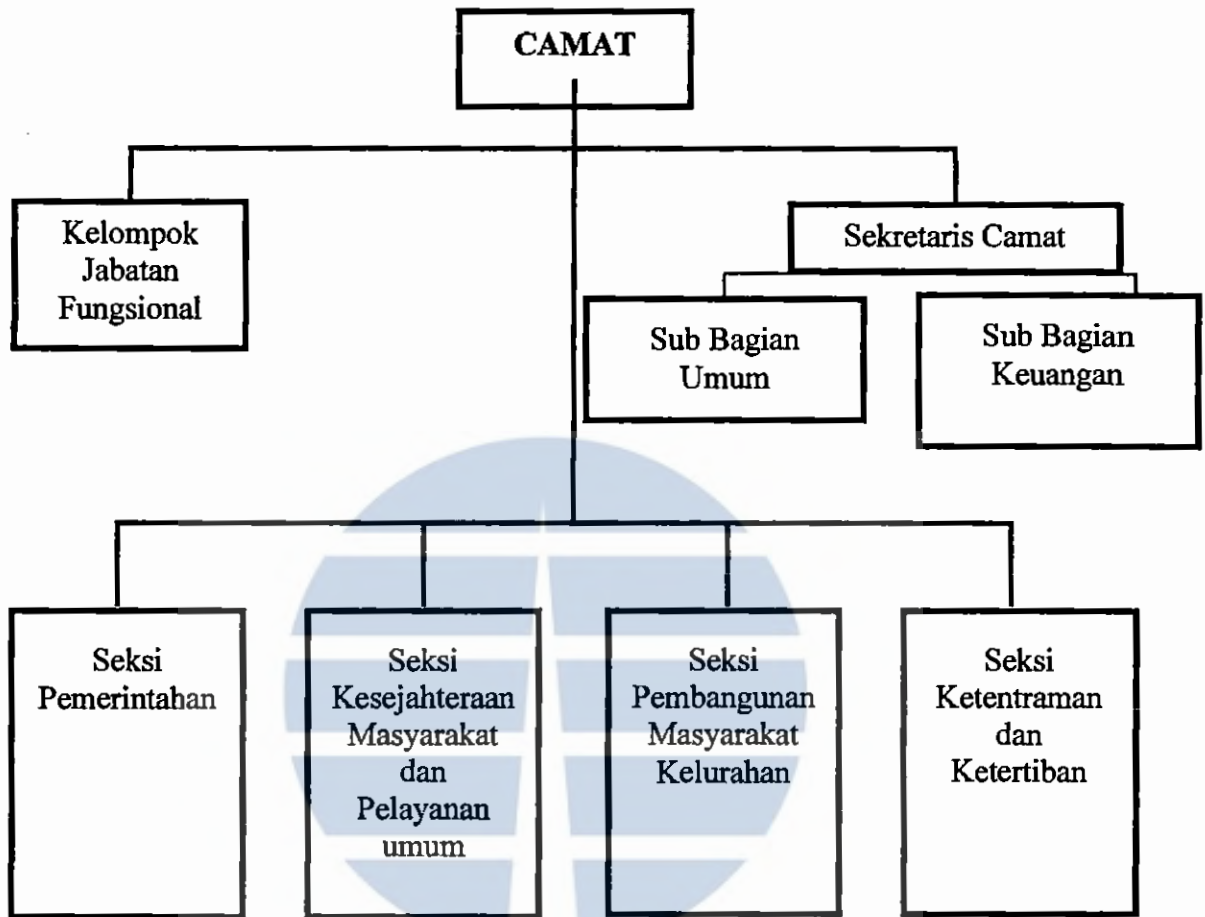
g) Tugas Seksi Ketentraman dan Ketertiban

- 1) Meyiapkan bahan dan meyenggarakan pembinaan ketentraman dan ketertiban umum;
- 2) Menyiapkan bahan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan ketentraman dan ketertiban di bidang sengketa tanah
- 3) Menyiapkan bahan penyusun program pembinaan Polisi Pamong Praja di tingkat Kecamatan;
- 4) Menyiapkan bahan dan kordinasi dengan Instansi terkait dalam rangka pembinaan, pengawasan dan pelaksanaan perizinan di wilayah Kecamatan;
- 5) Melaksanakan tugas lain yang ditetapkan oleh Camat sesuai dengan bidang tugasnya.

h) Tugas Seksi Kesejahteraan dan Pelayanan Umum

- 1) Meyiapkan bahan penyusunan program pembinaan di bidang keagamaan, bantuan sosial, peranan wanita, kepemudaan, dan olahraga, pendidikan dan kebudayaan, serta kesejahteraan masyarakat;
- 2) Menyusun program dan melaksanakan pembinaan terhadap pengelolaan kekayaan dan investari Kelurahan/Desa, sarana dan prasarana fisik pelayanan umum, kebersihan dan kesehatan masyarakat;
- 3) Menyiapkan bahan pembinaan dan kordinasi dengan instansi terkait dalam rangka proses perizinan sarana kesehatan dan pemanfaatan sarana pelayanan umum;
- 4) Menyiapkan bahan kegiatn dan kordinasi dengan Instansi terkait dalam rangka pencegahan bencana alam dan usaha penanggulangan akibat bencana alam;
- 5) Menyiapkan bahan pedoman dan petunjuk teknis serta kordinasi dalam rangka kegiatan pembibingan dan penyuluhan sosial;
- 6) Melaksanakan tugas lain yang ditetapkan oleh Camat sesuai dengan bidang tugasnya.

2. Struktur Organisasi SKPD



Gambar. 4.1.
Struktur Organisasi Kecamatan

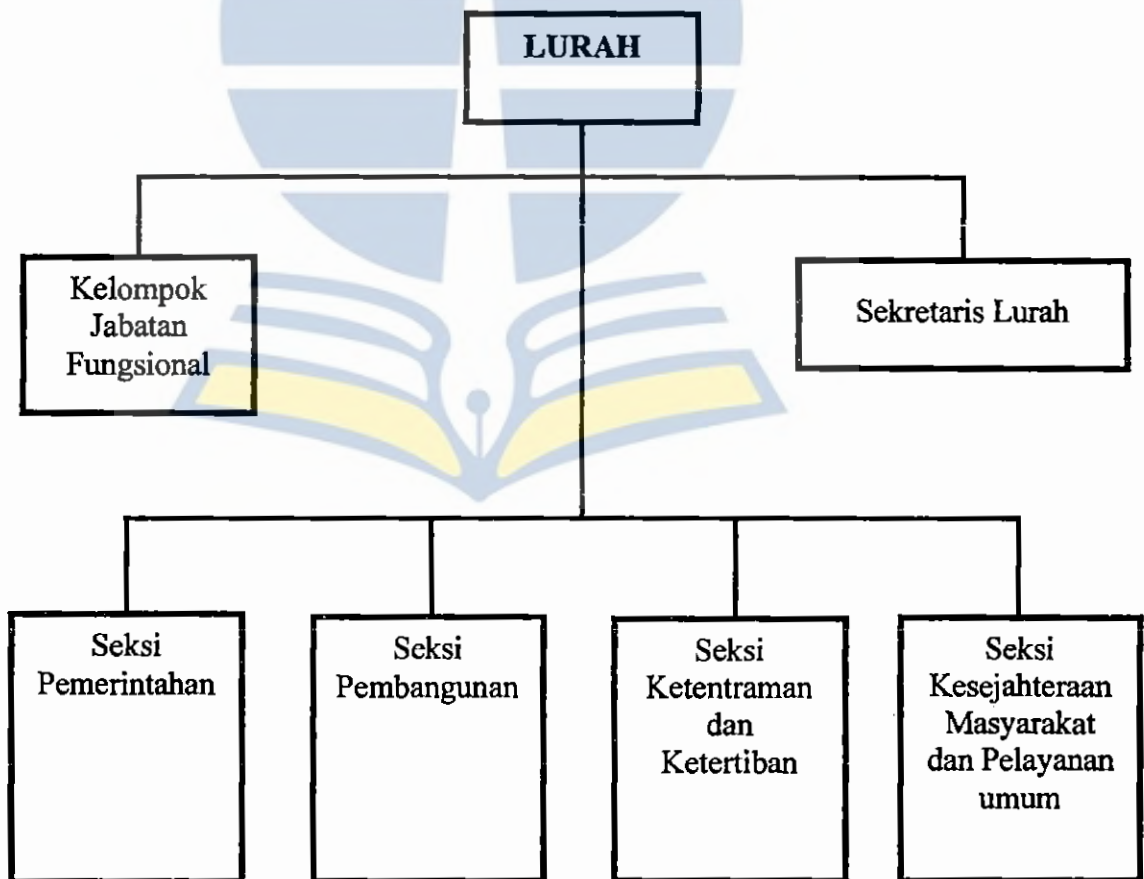
3. Gambaran Umum Kantor Kelurahan-Kelurahan Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.

Kelurahan merupakan wilayah kerja Lurah sebagai perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan urusan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan.

a. Fungsi Kelurahan

Kelurahan mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan
- 2) Pemberdayaan masyarakat
- 3) Pelayanan masyarakat
- 4) Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
- 5) Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
- 6) Pembinaan lembaga kemasyarakatan, dan
- 7) Penyusunan program, pembinaan administrasi dan ketatausahaan.

b. Struktur Organisasi

Gambar 4.2.
Struktur Organisasi Kelurahan

c. Uraian Tugas

1) Lurah

Lurah mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan juga menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

2) Sekretaris Lurah

Sekretaris Lurah mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- a) Pengkoordinasian dan pelaksanaan penyusunan program dan kegiatan kelurahan.
- b) Pengelolaan administrasi perkantoran, administrasi keuangan, dan administrasi kepegawaian.
- c) Penyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan, keprotokolan dan hubungan masyarakat.
- d) Penyelenggaraan ketatalaksanaan, kearsipan dan perpustakaan Kelurahan.
- e) Pembinaan dan pengendalian administrasi pelayanan publik penyelenggaraan pemerintahan umum dan Kelurahan.
- f) Pelaksanaan koordinasi, pembinaan, pengendalian, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kegiatan unit kerja Kelurahan, dan
- g) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3) Seksi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- a) Melakukan pembinaan wilayah dan masyarakat, serta administrasi kependudukan.
- b) Mengumpulkan, mengolah, dan mengevaluasi data di bidang pemerintahan.
- c) Melakukan pelayanan kepada masyarakat di bidang pemerintahan.
- d) Membantu pelaksanaan dan pengawasan pemilihan umum (PEMILU)
- e) Membantu tugas-tugas bidang pemungutan Pajak bumi dan Bangunan (PBB)
- f) Membantu pelaksanaan tugas-tugas di bidang pertanahan sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, dan
- g) Melaksanakan tugas lain yang ditetapkan oleh Lurah sesuai dengan bidang tugasnya.

4) Seksi Pembangunan

Seksi pembangunan mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- a) Mengumpulkan bahan penyusunan pedoman pembinaan di bidang pembangunan, perekonomian serta memantau pelaksanaannya.
- b) Melakukan kegiatan pembinaan terhadap perkoperasian, pengusahaan ekonomi lemah dan kegiatan perekonomian lainnya dalam rangka peningkatan kehidupan perekonomian masyarakat.
- c) Membantu pembinaan koordinasi pelaksanaan pembangunan, menjaga dan memelihara prasarana dan sarana fisik di lingkungan kelurahan.
- d) Melakukan pelayanan pada masyarakat di bidang perekonomian, pembangunan dan kesejahteraan masyarakat.
- e) Melakukan kegiatan dalam rangka swadaya dan partisipasi masyarakat untuk meningkatkan perekonomian dan pelaksanaan pembangunan, dan

- f) Melaksanakan tugas lain yang ditetapkan oleh Lurah sesuai dengan bidangnya.

5) Seksi Ketentraman dan Ketertiban

Seksi ketentraman dan ketertiban mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- a) Melakukan pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat.
- b) Mengumpulkan, mengelolah dan mengevaluasi data di bidang ketentraman dan ketertiban
- c) Melakukan pelayanan kepada masyarakat di bidang ketentraman dan ketertiban.
- d) Membantu peyelenggaraan kegiatan administrasi pertahanan sipil, dan
- e) Melaksanakan tugas lain yang ditetapkan oleh Lurah sesuai dengan bidangnya.

6) Seksi Kesejahteraan Masyarakat dan Pelayanan Umum

Seksi kesejahteraan masyarakat dan pelayanan umum mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- a) Melakukan pembinaan di bidang keagamaan, kesehatan, keluarga berencana dan pendidikan masyarakat.
- b) Melakukan pelayanan umum bidang kesejahteraan masyarakat, kebersihan, sarana dan prasarana umum,
- c) Membantu mengumpulkan dan menyalurkan dana/bantuan terhadap korban bencana alam dan bencana lainnya,
- d) Membantu pelaksanaan pembinaan, kegiatan pembinaan kesejahteraan keluarga (PKK), Karang taruna, Pramuka, dan Organisasi Kemasyarakatan lainnya,

- e) Menyiapkan bahan pembinaan pelayanan kebersihan, keindahan pertamanan dan sanitasi lingkungan, serta pembinaan sarana dan prasarana fisik pelayanan umum, dan
- f) Melaksanakan tugas lain yang ditetapkan oleh lurah sesuai dengan bidangnya.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Pengujian reliabilitas dan uji validitas mengenai butir-butir kuesioner melalui skor data yang telah diperoleh dari jawaban responden. Jika butir-butir kuesioner telah dinyatakan reliabel dan valid, selanjutnya dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tunjangan kinerja terhadap dan disiplinkerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah dan Camat dalam Wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau dengan sampel 50 responden. Data Primer yang diuji berasal dari variabel bebas yaitu tunjangan kerja daerah dan disiplin kerja pegawai serta variabel terikat kinerja pegawai.

Butir kuesioner dikatakan valid jika kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menentukan valid tidaknya kuesioner dalam penelitian menggunakan perbandingan antara *corrected item total correlation* dengan koefisien korelasi yang ditentukan sebesar $r_{tabel} = 0,297$ dan nilai alpha 5%. Butir kuesioner dikatakan valid jika *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,297 dan sebaliknya jika *corrected item total correlation* lebih kecil dari 0,297, maka dikatakan butir

pertanyaan tidak valid (Santoso dalam Sunyoto, 2012: 171). Berikut output dari uji validitas perhitungan komputer.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

No	Kode Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $\alpha = 0,05 ; n = 50$	Validitas
1.	Kinerja Pegawai (Y)			
	Kinerja Pegawai Pertanyaan 1	0,768	0,297	Valid
	Kinerja Pegawai Pertanyaan 2	0,641	0,297	Valid
	Kinerja Pegawai Pertanyaan 3	0,593	0,297	Valid
	Kinerja Pegawai Pertanyaan 4	0,671	0,297	Valid
	Kinerja Pegawai Pertanyaan 5	0,352	0,297	Valid
	Kinerja Pegawai Pertanyaan 6	0,443	0,297	Valid
	Kinerja Pegawai Pertanyaan 7	0,457	0,297	Valid
	Kinerja Pegawai Pertanyaan 8	0,475	0,297	Valid
	Kinerja Pegawai Pertanyaan 9	0,402	0,297	Valid
	Kinerja Pegawai Pertanyaan 10	0,383	0,297	Valid
	Kinerja Pegawai Pertanyaan 11	0,768	0,297	Valid
	Kinerja Pegawai Pertanyaan 12	0,641	0,297	Valid
2	Tunjangan Kinerja Daerah (X₁)			
	Tunjangan Kinerja Daerah Pertanyaan 1	0,635	0,297	Valid
	Tunjangan Kinerja Daerah Pertanyaan 2	0,406	0,297	Valid
	Tunjangan Kinerja Daerah Pertanyaan 3	0,459	0,297	Valid
	Tunjangan Kinerja Daerah Pertanyaan 4	0,495	0,297	Valid
	Tunjangan Kinerja Daerah Pertanyaan 5	0,656	0,297	Valid
3	Disiplin Kerja (X₂)			
	Disiplin Kerja Pertanyaan 1	0,845	0,297	Valid
	Disiplin Kerja Pertanyaan 2	0,852	0,297	Valid
	Disiplin Kerja Pertanyaan 3	0,852	0,297	Valid
	Disiplin Kerja Pertanyaan 4	0,852	0,297	Valid
	Disiplin Kerja Pertanyaan 5	0,845	0,297	Valid
	Disiplin Kerja Pertanyaan 6	0,852	0,297	Valid
	Disiplin Kerja Pertanyaan 7	0,449	0,297	Valid
	Disiplin Kerja Pertanyaan 8	0,845	0,297	Valid
	Disiplin Kerja Pertanyaan 9	0,845	0,297	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2017.

Dari output perhitungan komputer di atas, dapat diketahui bahwa Nilai R_{hitung} untuk keseluruhan butir pertanyaan variabel kinerja pegawai (Y), tunjangan kinerja daerah (X_1) dan disiplin kerja (X_2) lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,297 sebagai pembanding, berarti seluruh butir pertanyaan variabel kinerja pegawai, tunjangan kinerja daerah (tkd) dan disiplin kerja dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Butir kuesioner dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60. (Nunnally dalam Ghozali, 2005: 42). Hasil olahan data dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Kode Variabel	Cronbach's alpha	Reliabilitas
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,863	Reliabel
2	Tunjangan Kinerja Daerah (X_1)	0,760	Reliabel
3	Disiplin Kerja Pegawai (X_2)	0,948	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Tahun 2017.

Dari *output* perhitungan komputer di atas, dapat diketahui bahwa *cronbach's alpha* untuk keseluruhan butir pertanyaan variabel kinerja pegawai (Y), tunjangan kinerja daerah (X_1) dan disiplin kerja pegawai (X_2) lebih besar dari 0,60 berarti seluruh butir pertanyaan variabel kinerja

pegawai (Y), tunjangan kinerja daerah (X_1) dan disiplin kerja pegawai (X_2) dikatakan reliabel atau andal.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menginterpretasikan distribusi frekuensi jawaban responden dengan tujuan untuk mendeskripsikan variabel tunjangan kinerja daerah dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah dan Camat dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau, berdasarkan data di lapangan yang diperoleh dalam penelitian ini terdiri dari 108 pegawai di Kantor Lurah dan Camat dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau

$$\text{Rumus Persentase Jawaban Responden} = \frac{\text{Jumlah Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

Dalam pengolahan data penulis menggunakan rumus diatas dan dibantu program SPSS versi 20.

a. Karakteristik Responden

1. Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Berikut ini perhitungan responden berdasarkan jenis kelamin dengan rumus persentase jawaban responden.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Wanita	55	51,0
Pria	53	49,0
Total	108	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data Primer Tahun 2017.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini jenis kelamin wanita sebanyak 55 orang atau 51% dan jenis kelamin pria sebanyak 53 orang atau 49%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berjenis kelamin wanita sebanyak 55 orang atau 51%.

2. Responden berdasarkan Usia

Berikut ini perhitungan responden berdasarkan tingkat usia responden dengan rumus persentase jawaban responden.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent
20 – 25 tahun	3	3,0
26 - 30 tahun	13	12,0
31 - 35 tahun	27	24,0
36 - 40 tahun	14	13,0
41- 45 tahun	18	17,0
> 45 tahun	33	31,0
Total	108	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data Primer Tahun 2017.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini berusia 20-25 tahun sebanyak 3 orang atau 3%, berusia 26-30 tahun sebanyak 13 orang atau 12%, berusia 31-35 tahun sebanyak 27 orang atau 24%, berusia 36-40 tahun sebanyak 14 orang atau 13%, berusia 41-45 tahun sebanyak 18 orang atau 17% dan berusia > 45 tahun sebanyak 33 orang atau 31%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berusia > 45 tahun sebanyak 33 orang atau 31%.

3. Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Berikut ini perhitungan responden berdasarkan pangkat/golongan dengan rumus persentase jawaban responden.

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Pangkat	Frequency	Percent
IVa	0	0,0
IVb	1	1,0
IVc	0	0,0
IVd	0	0,0
IIIa	13	12,0
IIIb	48	44,0
IIIc	11	10,0
IIId	14	13,0
Ila	4	4,0
Ilb	2	2,0
Ilc	8	7,0
IId	6	6,0
Ia	0	0,0
Ib	0	0,0
Ic	0	0,0
Id	1	1,0
Total	108	100,0

Sumber: Hasil Olahan Data Primer Tahun 2017.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian tidak ada responden yang memiliki golongan IVa atau 0%, golongan IVb sebanyak 1 orang atau 1%, tidak ada responden yang memiliki golongan IVc atau 0%, tidak ada responden yang memiliki golongan IVd atau 0%, golongan IIIa sebanyak 13 orang atau 13%, golongan IIIb sebanyak 48 orang atau 44%, golongan IIIc sebanyak 11 orang atau 10%, golongan IIId sebanyak 14 orang atau 13%, golongan Ila sebanyak 4 orang atau 4%, golongan Ilb sebanyak 2

orang atau 2%, golongan IIc sebanyak 8 orang atau 7%, golongan IId sebanyak 6 orang atau 6%, tidak ada yang memiliki golongan Ia atau 0%, tidak ada yang memiliki golongan Ib atau 0%, tidak ada yang memiliki golongan Ic atau 0%, golongan Id sebanyak 1 atau 1%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah golongan IIIb sebanyak 48 orang atau 44%.

4. Responden Berdasarkan Jabatan

Berikut ini perhitungan responden berdasarkan jabatan dengan rumus persentase jawaban responden.

Tabel 4.6
Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frequency	Percent
Camat	1	1,0
Sekretaris Camat	1	1,0
Kasubag Umum	1	1,0
Kasubag Keuangan	1	1,0
Kasi Kesra	12	11,0
Kasi Trantib	12	11,0
Kasi PMK	12	11,0
Kasi Kesos	12	11,0
Kasi Pembangunan	12	11,0
Lurah	11	10,0
Sekertaris Lurah	11	10,0
Staf	22	21,0
Total	108	100,0

Sumber: Hasil Olahan Data Primer Tahun 2017.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian memiliki jabatan Camat sebanyak 1 orang atau 1%, Sekretaris Camat sebanyak 1 orang atau 1%, Kasubag Umum sebanyak 1 orang atau 1%, Kasubag Keuangan sebanyak 1 orang atau 1%, Kasi Kesra sebanyak 12

orang atau 11%, Kasi Trantib sebanyak 12 orang atau 11%, Kasi PMK sebanyak 12 orang atau 11%, Kasi Trantib sebanyak 12 orang atau 11%, Kasi Pembangunan sebanyak 12 orang atau 11%, Lurah sebanyak 11 orang atau 10%, Sekretaris Lurah sebanyak 11 orang atau 10% dan Staf sebanyak 22 orang atau 21%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah Staf sebanyak 22 orang atau 21%.

5. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini perhitungan responden berdasarkan masa kerja dengan rumus persentase jawaban responden.

Tabel 4.7
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pangkat	Frequency	Percent
< 1 tahun	0	0,0
1 - 5 tahun	23	22,0
6 - 10 tahun	48	44,0
11 - 15 tahun	9	8,0
> 15 tahun	28	26,0
Total	108	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer Tahun 2017.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini tidak ada yang memiliki masa kerja < 1 tahun atau 0%, masa kerja 1 - 5 tahun sebanyak 23 orang atau 22%, masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 48 orang atau 44%, masa kerja 11 - 15 tahun sebanyak 9 orang atau 8% dan masa kerja > 15 tahun sebanyak 28 orang atau 26%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 48 orang atau 44%.

6. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut ini perhitungan responden berdasarkan jenjang pendidikan dengan rumus persentase jawaban responden.

Tabel 4.8
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frequency	Percent
SD	1	1,0
SMP	0	0,0
SLTA	31	29,0
D3	7	6,0
S1	63	58,0
S2	6	6,0
S3	0	0
Total	108	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data Primer Tahun 2017.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenjang pendidikan SD sebanyak 1 orang atau 0%, tidak ada yang jenjang pendidikan SMP atau 0%, jenjang pendidikan SLTA sebanyak 31 orang atau 29%, jenjang pendidikan D3 sebanyak 7 orang atau 6%, jenjang pendidikan S1 sebanyak 63 orang atau 58%, jenjang pendidikan S2 sebanyak 6 orang atau 6%, dan tidak ada yang jenjang pendidikan S3 atau 0%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berjenjang pendidikan S1 sebanyak 63 orang atau 58%.

b. Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini perhitungan responden berdasarkan kinerja pegawai dengan menggunakan komputer SPSS versi 20.

Tabel 4.9
Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai dengan
Indikator Dimensi Atribut Individu

Item Pertanyaan	Kategori					Nilai Empiris	Nilai Maksimal	%
	STS	TS	RR	S	SS			
Kemampuan	0	4	23	74	7	408	540	75,6
Keahlian	0	0	20	76	12	424	540	78,5
Latar Belakang	0	0	21	65	22	433	540	80,2
Jumlah						1265	1620	
Rata - rata								78

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa pertanyaan responden tentang kinerja pegawai dengan indikator dimensi atribut individu berdasarkan rentang skala termasuk dalam kategori baik (78). Ini artinya pegawai memiliki kemampuan, keahlian dan latar belakang yang dibutuhkan oleh instansi dalam menyelesaikan tugasnya.

Tabel 4.10
Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai Dengan
Indikator Dimensi Upaya Kerja (*Work Effort*)

Item Pertanyaan	Kategori					Nilai Empiris	Nilai Maksimal	%
	STS	TS	RR	S	SS			
Persepsi	0	2	20	73	13	421	540	78,0
Attitude	0	6	38	51	13	395	540	73,1
Personality	0	0	19	64	25	438	540	81,1
Pembelajaran	0	2	17	76	13	424	540	78,5
Motivasi	0	0	14	71	23	441	540	81,7
Jumlah						2119	2700	
Rata - rata								78

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa pertanyaan responden tentang kinerja pegawai dengan indikator dimensi upaya kerja (*work effort*) berdasarkan rentang skala termasuk dalam kategori baik (78). Ini berarti persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan, sudah dapat dinyatakan dalam katagori baik.

Tabel 4.11
Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai Dengan
Indikator Dimensi Dukungan Organisasi

Item Pertanyaan	Kategori					Nilai Empiris	Nilai Maksimal	%
	STS	TS	RR	S	SS			
Sumber Daya	0	0	13	72	23	442	540	81,9
Kepemimpinan Individu	0	0	15	82	11	428	540	79,3
Penghargaan	0	4	23	74	7	408	540	75,6
Struktur Organisasi	0	0	20	76	12	424	540	78,5
Jumlah						1702	2160	
Rata - rata								79

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa pertanyaan responden tentang kinerja pegawai dengan indikator dimensi dukungan organisasi berdasarkan rentang skala termasuk dalam kategori baik (79). Ini berarti pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau memiliki sumber daya, kepemimpinan, penghargaan dan struktur organisasi yang baik.

Tabel 4.12
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai

Dimensi	Kategori					Nilai Empiris	Nilai Maksimal	%
	STS	TS	RR	S	SS			
Atribut Individu	0	4	64	215	41	1265	1620	78,1
Upaya Kerja (<i>Work Effort</i>)	0	10	108	335	87	2119	2700	78,5
Dukungan Organisasi	0	4	71	304	53	1702	2160	78,8
Jumlah						5086	6480	
Rata - rata								78,5

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa pertanyaan responden tentang kinerja pegawai berdasarkan rentang skala termasuk dalam kategori baik (78,5). Ini berarti bahwa kinerja pegawai pada Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau dari ketiga dimensi tersebut yaitu Atribut Individu, Upaya Kerja (*Work Effort*), dan Dukungan Organisasi sudah baik.

c. Tunjangan Kinerja Daerah (X_1)

Berikut ini perhitungan responden berdasarkan tunjangan kinerja daerah dengan menggunakan komputer SPSS versi 20.

Tabel 4.13
Jawaban Responden Tentang Tunjangan Kinerja Daerah Dengan 5 Indikator

Item Pertanyaan	Kategori					Nilai Empiris	Nilai Maksimal	%
	STS	TS	RR	S	SS			
Tingkat Capaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Instansi	0	9	18	65	16	412	540	76,3
Nilai dan kelas jabatan	0	10	18	73	7	401	540	74,3
Indeks harga nilai jabatan	0	6	22	67	13	411	540	76,1

Faktor penyeimbang	0	2	15	64	27	440	540	81,5
Indeks tunjangan kerja daerah Provinsi	0	10	21	55	22	413	540	76,5
Jumlah						2077	2700	
Rata - rata								76,9

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa pertanyaan responden tentang tunjangan kinerja daerah dengan 5 indikator, yaitu: Tingkat Capaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Instansi, Nilai dan kelas jabatan, Indeks harga nilai jabatan, Faktor penyeimbangan dan Indeks tunjangan kerja daerah Provinsi berdasarkan rentang skala termasuk dalam kategori baik (76,9). Berdasarkan hasil tersebut bisa dikatakan bahwa tunjangan kinerja daerah pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau sudah dapat dikatakan baik.

Tabel 4.14
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Tunjangan Kinerja Daerah

Dimensi	Kategori					Nilai Empiris	Nilai Maksimal	%
	STS	TS	RR	S	SS			
Tingkat Capaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Instansi	0	9	18	65	16	412	540	76,3
Nilai dan kelas jabatan	0	10	18	73	7	401	540	74,3
Indeks harga nilai jabatan	0	6	22	67	13	411	540	76,1
Faktor penyeimbang	0	2	15	64	27	440	540	81,5
Indeks tunjangan kerja daerah Provinsi	0	10	21	55	22	413	540	76,5
Jumlah						2077	2700	
Rata - rata								76,9

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa pertanyaan responden tentang tunjangan kinerja daerah berdasarkan rentang skala termasuk dalam kategori baik (76,9). Ini berarti bahwa tunjangan kinerja daerah di lingkungan Kantor Lurah dan Camat dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau dari lima indikator tersebut sudah baik.

d. Disiplin Kerja Pegawai (X_2)

Berikut ini perhitungan responden berdasarkan disiplin kerja dengan menggunakan komputer SPSS versi 20.

Tabel 4.15
Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja Dengan
Indikator Tujuan Disiplin Kerja Pegawai

Item Pertanyaan	Kategori					Nilai Empiris	Nilai Maksimal	%
	STS	TS	RR	S	SS			
Sesuai rencana dan jadwal	0	2	30	64	12	410	540	75,9
Menyelesaikan tujuan pekerjaan	0	2	29	64	13	412	540	76,3
Mengembangkan kemampuan	0	2	8	70	28	413	540	76,5
Jumlah						1235	1620	
Rata - rata								76,2

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa pertanyaan responden tentang disiplin kerja dengan indikator tujuan disiplin kerja pegawai berdasarkan rentang skala termasuk dalam kategori sangat baik (76,2). Disiplin kerja sangat dibutuhkan dan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka pegawai harus dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai rencana dan jadwal, Menyelesaikan tujuan pekerjaan dan mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Berdasarkan hasil tersebut berarti tingkat kedisiplinan kerja pegawai di

lingkungan Kantor Lurah dan Camat dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau sudah sangat baik.

Tabel 4.16
Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja Dengan
Indikator Faktor Pendukung Disiplin Kerja

Item Pertanyaan	Kategori					Nilai Empiris	Nilai Maksimal	%
	STS	TS	RR	S	SS			
Teladan kepemimpinan	0	2	29	63	14	413	540	76,5
Balas jasa	0	0	17	65	26	441	540	81,7
Keadilan	0	2	29	63	14	413	540	76,5
Jumlah						1267	1620	
Rata - rata								76,2

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa pertanyaan responden tentang disiplin kerja dengan indikator faktor pendukung disiplin kerja pegawai berdasarkan rentang skala termasuk dalam kategori baik (76,2). Dari hasil tersebut, berarti disiplin kerja pegawai sudah dapat menjadi teladan bagi pegawai dan instansi sudah mengapresiasi kinerja pegawai dengan baik karena pegawai merasa dihargai melalui balasa jasa yang sesuai dan berkeadilan dan hal ini menyebabkan tingkat kedisiplinan kerja pegawai juga menjadi baik.

Tabel 4.17
Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja Dengan
Indikator Faktor Penentu Disiplin Kerja

Item Pertanyaan	Kategori					Nilai Empiris	Nilai Maksimal	%
	STS	TS	RR	S	SS			
Pengawasan melekat	0	6	38	51	13	395	540	73,1
Sanksi hukuman	0	2	43	48	15	400	540	74,1
Ketegasan	0	2	21	65	20	427	540	79,1
Jumlah						1222	1620	
Rata - rata								75

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa pertanyaan responden tentang disiplin kerja dengan indikator faktor pendukung disiplin kerja pegawai berdasarkan rentang skala termasuk dalam kategori baik (75). Berdasarkan hasil tersebut bahwa ternyata pengawasan melekat, sanksi hukuman dan ketegasan yang ada di lingkungan Kantor Lurah dan Camat dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau sudah dapat dinyatakan berjalan dengan baik.

Tabel 4.18
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja Pegawai

Dimensi	Kategori					Nilai Empiris	Nilai Maksimal	%
	STS	TS	RR	S	SS			
Tujuan Disiplin Kerja	0	6	88	131	39	995	1320	75,4
Pendukung Disiplin Kerja	0	4	75	131	54	1027	1320	77,8
Penentu Disiplin Kerja	0	10	102	164	48	1222	1620	75,4
Jumlah						3244	4260	
Rata - rata								76,2

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui bahwa pertanyaan responden tentang disiplin kerja pegawai berdasarkan rentang skala termasuk dalam kategori baik (76,2). Ini berarti bahwa disiplin kerja pegawai di lingkungan Kantor Lurah dan Camat dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau dari tiga dimensi tersebut yaitu tujuan Disiplin Kerja, Pendukung Disiplin Kerja, dan Penentu Disiplin Kerja sudah baik.

3. Analisis Inferensial

Data yang akan dianalisis dalam penelitian ini berasal dari pengolahan data primer yang diperoleh dari hasil survey, yaitu melalui pengisian kuesioner oleh responden. Uji statistik inferensial digunakan untuk menganalisa dan melihat sejauh mana hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

a. Uji Asumsi Klasik

Peneliti menggunakan statistik untuk pengolahan datanya, maka perlu dilakukan berbagai uji untuk membuktikan bahwa tidak terjadi berbagai macam pelanggaran yang dapat menyebabkan hasil penelitian akan tampak bias. Dikarenakan teknik analisis data menggunakan Analisis koefisien korelasi, maka peneliti melakukan Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas dan Uji Linieritas).

Berikut di bawah ini adalah Uji Asumsi Klasik pada variabel Tunjangan Kerja Pegawai (X_1), Disiplin Kerja Pegawai (X_2) dan Kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan SPSS 20.

1) Uji Normalitas.

Menurut Suliyanto (2011: 69) Uji normalitas merupakan suatu bentuk distribusi frekuensi yang memenuhi ciri-ciri kurva normal yang berbentuk seperti lonceng (*bell shaped curve*) selisih terhadap rerata (*mean*), bentuknya tergantung pada dua parameter yaitu rerata dan standar deviasi, dengan luas wilayah kurva normal 100%.

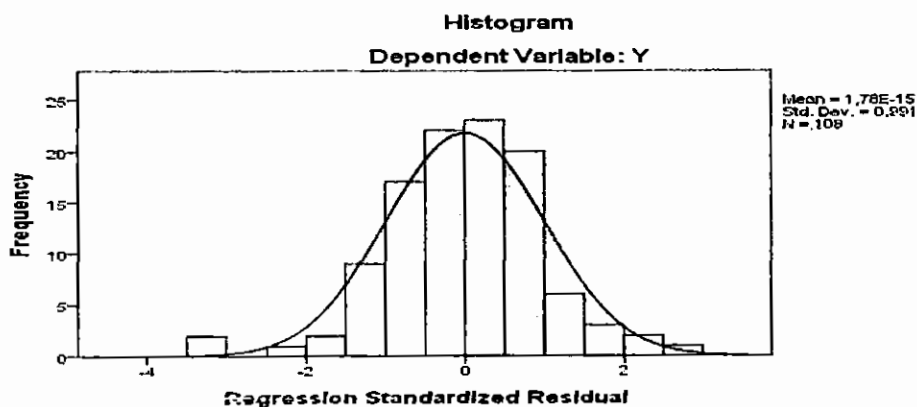
Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara. Yaitu dengan "Normal P-P Plot" dan "Tabel Kolmogorov Smirnov". Yang paling umum digunakan adalah Normal P-P Plot.

Pada Normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, Imam Ghazali (2005: 112).

Untuk menganalisis dengan SPSS lihat Hasil Olahan Data SPSS, Tahun 2014 pada gambar "Histogram dan Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual". Seperti pada gambar 4.3 dan 4.4 sebagai berikut: Pada Uji Normalitas Sebaran, data yang diambil telah mengikuti distribusi Normal. Distribusi Normal ditandai dengan Output Histogram yang dihasilkan. Pada gambar 4.3, Histogram Uji Normalitas tampak bahwa tiap data menyebar ke seluruh daerah Normal. Daerah Normal itu sendiri adalah daerah yang berada di bawah kurva tersebut yang bentuknya seperti lonceng terbaik.

Gambar 4.3
Hasil Pengujian Histogram Normalitas

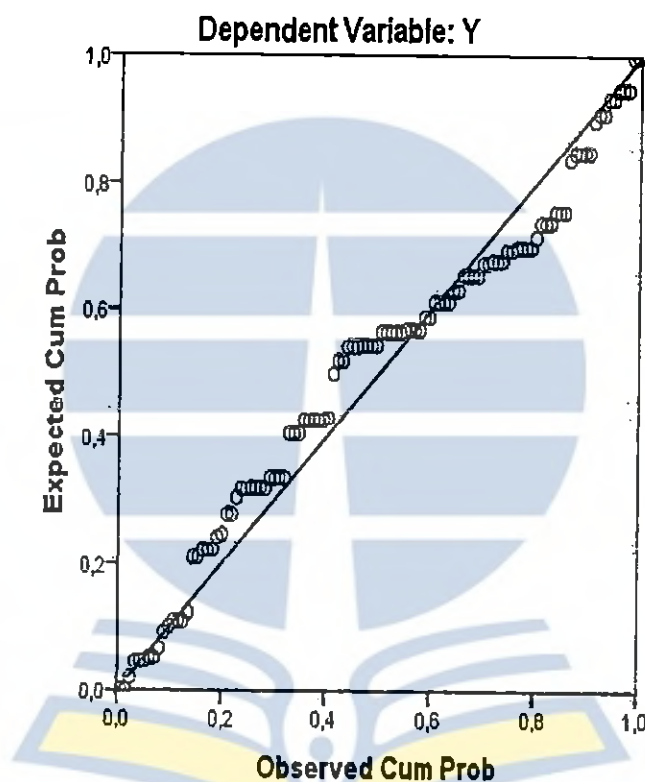


Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Tahun 2017.

Data berdistribusi normal juga terbukti pada output gambar 4.4 hasil P-P Plot. Titik-titik menyebar sepanjang garis regresi. Hal tersebut mengartikan sebaran datanya merata sehingga dapat dihasilkan Y yang merata pula pada garis Regresi.

Gambar 4.4
Hasil Pengujian P-P Plot Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Tahun 2017.

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

Pada uji *Kolmogorov Smirnov* sehingga hasilnya dapat ditentukan bahwa data mempunyai distribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal jika nilai signifikansi ($> 0,05$).

Tabel 4.19
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	0,99061012
	Absolute	0,074
Most Extreme Differences	Positive	0,054
	Negative	-0,074
Kolmogorov-Smirnov Z		0,769
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,595

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Tahun 2017.

Untuk menganalisisnya, dilihat pada baris "Asymp. Sig. (2-tailed)" baris paling bawah. bila nilai signifikan tiap variabel lebih dari ($>0,05$) maka uji normalitas bisa terpenuhi. Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi ($>0,05$), sehingga data dapat dikatakan normal. Pada tabel 4.19 nilai signifikan "Asymp. Sig. (2-tailed)" lebih dari ($>0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa uji normalitasnya terpenuhi.

2) Uji Linearitas

Menurut Nurjannah (2008:10), pengujian linieritas ini perlu dilakukan, untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan curve estimation, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai sig $f < 0,05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y.

Untuk menganalisisnya menggunakan hasil data output SPSS dilihat pada tabel 4.20 dan 4.21, seperti berikut ini:

Tabel 4.20
Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai Dan Tunjangan Kinerja Daerah

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	0,521	115,418	1	106	0,000	1,523	0,621

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Tahun 2017.

Tabel 4.21
Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai Dan Disiplin Kerja Pegawai

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	0,450	86,823	1	106	0,000	2,114	0,472

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Tahun 2017.

Hasil Uji Linearitas di atas (tabel 4.20 dan tabel 4.21) membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear. Pada tabel 4.20, yang menggambarkan uji hubungan bersifat linear antara kepemimpinan kinerja nilai Sig. pada *Deviation of Linearity* sebesar 0,000. Sedangkan pada tabel 4.21, yang menggambarkan uji hubungan bersifat linear antara disiplin kerja dan kinerja, nilai Sig. pada *Deviation of Linearity* sebesar 0,000.

Kedua nilai Sig. pada uji linearitas baik antar kinerja pegawai dengan tunjangan kinerja daerah, maupun kinerja pegawai dengan disiplin kerja pegawai sama-sama (< 0.05). Apabila nilai Sig. lebih kecil dari (0.05) mengartikan hubungan prediktor dan dependen variabel bersifat linear, maka kedua nilai Sig. memenuhi syarat linear.

Kesimpulan Uji Linearitas di sini berarti bahwa antar variabel bebas dan terikat yang diteliti bukanlah sesuatu yang memiliki suatu sifat siklus dan tidak

linear. Siklus sendiri biasanya terjadi pada hal-hal yang tertentu.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, validitas dan asumsi klasik di atas menunjukkan bahwa dapat disimpulkan tidak terjadi adanya pelanggaran asumsi dan semua data memenuhi syarat untuk diuji selanjutnya, yaitu uji regresi linear dan tidak akan mendapatkan hasil yang bias.

b. Analisis Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda.

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh data primer yang diuji, yang berasal dari 2 variabel bebas yaitu tunjangan kinerja daerah dan disiplinkerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah dan Camat dalam Wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Dalam uji ini akan digunakan alat bantu komputer untuk software statistik dengan program SPSS versi 20 Hasil uji secara rinci akan disajikan pada tabel 4.22 di bawah ini:

Tabel 4.22
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,041	0,197		5,276	0,000
1 Pimpinan	0,375	0,041	0,533	9,204	0,000
Disiplin Kerja	0,377	0,044	0,494	8,525	0,000

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2017.

Adapun persamaan regresi untuk mengestimasi variabel terikat dengan menggunakan seluruh variabel bebas adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,041 + 0,375X_1 + 0,377X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Tunjangan Kinerja Pegawai

X_2 = Disiplin Kerja Pegawai

α = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar $a = 1,041$. Hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas (tunjangan kinerja daerah dan disiplin kerja pegawai) maka variabel terikat kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $a = 1,041$.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel tunjangan kinerja daerah yang diperoleh sebesar $b_1 = 0,375$ menunjukkan bahwa setiap perubahan pada tunjangan kinerja daerah maka kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar $b_1 = 0,375$ dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu disiplin kerja pegawai konstan.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel disiplin kerja pegawai yang diperoleh sebesar $b_2 = 0,377$ menunjukkan bahwa setiap perubahan pada disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar $b_2 = 0,377$ dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu tunjangan kinerja daerah konstan.

2) Uji Parsial (Uji t)

Untuk melihat pengaruh parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t, hasil uji t secara rinci disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.23
Hasil Uji Parsial (Uji t) Tunjangan Kinerja Daerah dan Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,041	0,197		5,276	0,000
X ₁	0,375	0,041	0,533	9,204	0,000
X ₂	0,377	0,044	0,494	8,525	0,000

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2017.

Dari hasil perhitungan komputer program SPSS diperoleh nilai t hitung untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

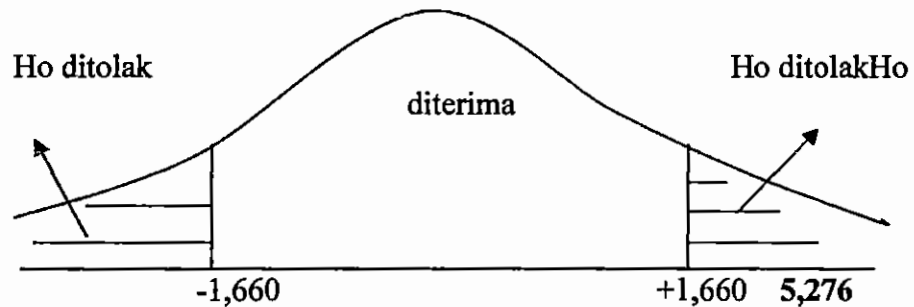
- t_{hitung} konstanta sebesar 5,276 dan signifikansi = 0,000.
- t_{hitung} variabel tunjangan kinerja daerah sebesar 9,204 dan signifikansi = 0,000.
- t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 8,525 dan signifikansi = 0,000.

Nilai t_{tabel} dengan α 5% dan banyak sampel 108 responden diperoleh nilai 1,660 maka uji hipotesisnya sebagai berikut :

1) Uji t untuk Konstanta

Perbandingan nilai $t_{hitung} = 5,276 > t_{tabel} = 1,660$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima berarti nilai konstanta dapat digunakan untuk memprediksi nilai kinerja pegawai.

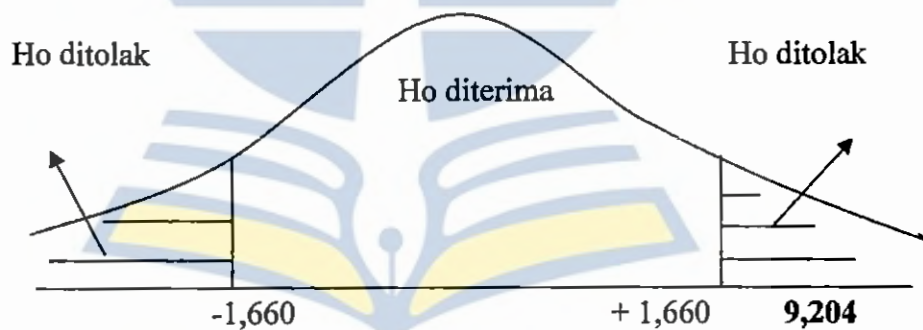
Gambar 4.5
Hasil Perhitungan Uji t untuk Konstanta



2) Uji t untuk Tunjangan Kinerja Daerah

Perbandingan nilai $t_{hitung} = 9,204 > t_{tabel} = 1,660$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pegawai.

Gambar 4.6
Hasil Perhitungan Uji t untuk Tunjangan Kinerja Daerah

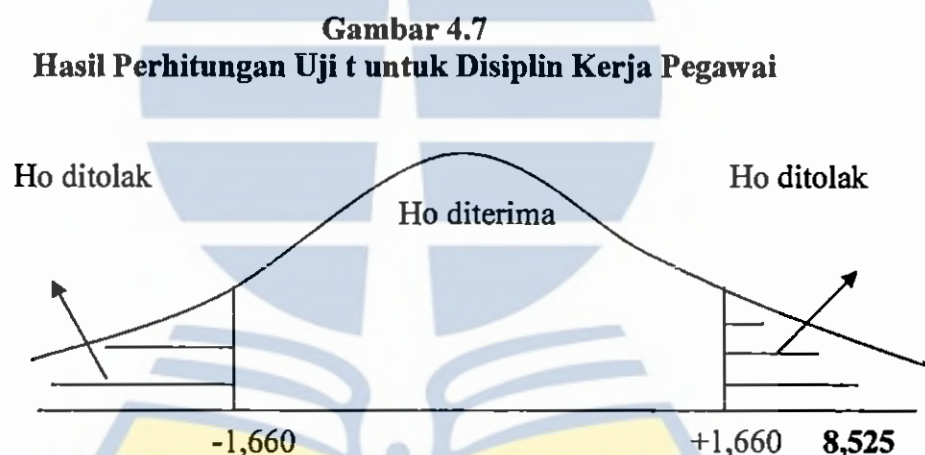


Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas dapat dijelaskan, bahwa :Variabel tunjangan kinerja daerah (X_1) terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} = 9,204 > t_{tabel} = 1,660$ dengan tingkat signifikansi $sig. = 0,000$, dimana signifikansi ini lebih kecil dari level signifikansi yang digunakan ($0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja daerah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah dan Camat dalam Wilayah

Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Sesuai dengan hipotesis pertama penelitian ini yang menyatakan bahwa “Tunjangan Kinerja Daerah berpengaruh besar, positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah dan Camat dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau?” Terbukti dan hipotesis pertama diterima.

3) Uji t untuk Disiplin Kerja Pegawai

Perbandingan nilai $t_{hitung} = 8,525 > t_{tabel} = 1,660$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.



Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas dapat dijelaskan, bahwa: Variabel disiplin kerja pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} = 8,525 > t_{tabel} = 1,660$ dengan tingkat signifikansi $sig. = 0,000$, dimana signifikansi ini lebih kecil dari level signifikansi yang digunakan ($0,05$). Hal ini berarti bahwa disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah dan Camat dalam Wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Sesuai dengan hipotesis kedua penelitian ini yang menyatakan bahwa “Disiplin Kerja pegawai berpengaruh besar, positif dan

signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah dan Camat dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau?" Terbukti dan hipotesis kedua diterima.

2) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk melihat sejauhmana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Apabila angka koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka hubungan variabel independen terhadap variabel dependen adalah semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan nilai Koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah terbatas (Ghozali, 2005). Besarnya nilai koefisien determinasi dapat dijelaskan pada tabel 4.24 sebagai berikut: penulis menggunakan program SPSS 20, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.24
Hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,822 ^a	0,675	0,669	0,21550

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2017.

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat diketahui:

- a. R atau *Multiple R* = 0,822

R atau *Multiple R* menunjukkan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,822. Dalam hal ini karena korelasi dua variabel bebas maka

tunjangan kinerja daerah dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai dikatakan dalam kategori sangat kuat karena nilai pada R sebesar 0,822. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi Pearson product Moment dan sebagai bahan pedoman adalah sebagai berikut :

Tabel 4.25
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012:250).

b. *R Square* = 0,675

R Square menunjukkan pengaruh ke dua variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dinyatakan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,675 atau 67,5%. Hal ini berarti 67,5% variasi dari ke dua variabel independen yaitu tunjangan kinerja daerah dan disiplin kerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 67,5\% = 32,5\%$ di jelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

3) Uji F (Simultan/Serentak)

Nilai F_{hitung} digunakan untuk menguji ketepatan model (*goodness of fit*). Uji F sering juga disebut uji simultan, untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak. untuk menyimpulkan apakah model masuk dalam kategori cocok (*fit*) atau tidak, didapat bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah $109,097 > F_{tabel} =$

3,087 maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi yang terbentuk masuk kriteria *fit*. Suliyanto (2012:62)

Tabel 4.26
Hasil Pengujian Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	10,133	2	5,066	109,097	0,000 ^b
1 Residual	4,876	105	0,046		
Total	15,009	107			

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2017.

Hasil uji serentak (Uji F) ini juga membuktikan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini yang berbunyi “Tunjangan Kinerja Daerah dan Disiplin Kerja Pegawai berpengaruh besar, positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah dan Camat dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau?” terbukti kebenarannya dan hipotesis ketiga dapat diterima berdasarkan perhitungan yang diperoleh $F_{hitung} = 109,097 > F_{tabel} = 3,087$.

4) Pembahasan

Hasil dari persamaan regresi untuk mengestimasi variabel terikat dengan menggunakan seluruh variabel bebas adalah sebagai berikut: $Y = 1,041 + 0,375X_1 + 0,377X_2$ dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar $a = 1,041$. Hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas (tunjangan kinerja daerah dan disiplin kerja pegawai) maka variabel terikat kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $a = 1,041$. Nilai koefisien regresi mewakili variabel tunjangan kinerja daerah yang diperoleh sebesar $b_1 = 0,375$ menunjukkan bahwa setiap

perubahan pada tunjangan kinerja daerah maka kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar $b_1 = 0,375$ dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu disiplin kerja pegawai konstan. Nilai koefisien regresi mewakili variabel disiplin kerja pegawai yang diperoleh sebesar $b_2 = 0,377$ menunjukkan bahwa setiap perubahan pada disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar $b_2 = 0,377$ dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu tunjangan kinerja daerah konstan.

1. Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan komputer program SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk konstanta sebesar 5,276 dan signifikansi = 0,000, perbandingan nilai $t_{hitung} = 5,276 > t_{tabel} = 1,660$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima berarti nilai konstanta dapat digunakan untuk memprediksi nilai kompensasi yang dalam hal ini adalah tunjangan kinerja daerah. Hasil perhitungan variabel nilai t_{hitung} untuk variabel tunjangan kinerja daerah sebesar 9,204 dan signifikansi = 0,000, perbandingan nilai $t_{hitung} = 9,204 > t_{tabel} = 1,660$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh signifikan tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas dapat dijelaskan, bahwa: variabel tunjangan kinerja daerah (X_1) terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} = 9,204 > t_{tabel} = 1,660$ dengan tingkat signifikansi sig. = 0,000, dimana signifikansi ini lebih kecil dari level signifikansi yang digunakan (0,00). Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja daerah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah dan pengaruh yang diberikan oleh variabel ini disebabkan oleh tingginya capaian yang didapatkan dari variabel tunjangan kinerja daerah yang termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 76,9% (tabel

4.16). Sesuai dengan hipotesis pertama penelitian ini yang menyatakan bahwa “Tunjangan kinerja daerah berpengaruh besar, positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah dan Camat dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau?” Terbukti dan hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan apayangdikemukakan oleh Marni Mardjoen (2013) Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo dengan hasil penelitian menunjukkan analisis regresi linear sederhana yaitu $Y = a + bX = 8,203 + 0,830X$. hasil uji t menunjukkan variable Tunjangan Kinerja Daerah berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2010: 188) bahwa tunjangan kinerja daerah yang tercermin dari bagaimana pegawai melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Sobirin (2002: 7) menyatakan bahwa “Tunjangan kinerja daerah adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami serta dijiwai (shared) oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku didalam organisasi”, sehingga jika kompensasi dalam bentuk tunjangan keinerja ini diberikan maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan variabel nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja pegawai sebesar 8,525 dan signifikansi = 0,000, perbandingan nilai $t_{hitung} = 8,525 > t_{tabel} = 1,660$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas dapat dijelaskan, bahwa: Variabel disiplin kerja pegawai (X_2) terhadap

kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} = 8,525 > t_{tabel} = 1,660$ dengan tingkat signifikansi $sig = 0,000$, dimana signifikansi ini lebih kecil dari level signifikansi yang digunakan (0,05). Hal ini berarti bahwa disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah dan Camat dalam Wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau, dan pengaruh yang diberikan oleh variabel ini disebabkan oleh tingginya capaian yang didapatkan dari variabel disiplin kerja yang termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 76,2% (tabel 4.20). Sesuai dengan hipotesis kedua penelitian ini yang menyatakan bahwa "Disiplin Kerja berpengaruh besar, positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah dan Camat dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau?" Terbukti dan hipotesis kedua diterima. Dan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Soleha dkk (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat (Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 6, No. 1, April 2012, 39-50) menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang

disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan.

Pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang Pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik yaitu disiplin terhadap waktu, prosedur kerja, dan disiplin terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan pemanfaatan sarana dan prasarana pekerjaan. Pada akhirnya Pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para Pegawai yang bermalasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja merupakan sifat seorang Pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja Pegawai dan perusahaan. Disiplin kerja dari Pegawai akan berdampak terhadap peningkatan kinerja Pegawai. Disiplin kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan bagian penting untuk mencapai kinerja Pegawai untuk pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kedisiplinan yang ditanamkan Pegawai akan sangat mempengaruhi kesungguhan Pegawai dalam bekerja. Disiplin kerja yang baik yaitu disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri terhadap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Sikap untuk mematuhi dan

melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab merupakan kunci pokok dalam rangka memegang teguh disiplin. Jika Pegawai tersebut sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang harus dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai yang bersangkutan. Semakin tinggi kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya dan semakin patuh terhadap peraturan atau tata tertib maka diharapkan akan menumbuhkan semangat kerja dan gairah kerja, sehingga menciptakan kinerja yang lebih baik. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak Pegawai. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan Pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis ketiga dengan uji F memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $109,097 > 3,087$ pada taraf signifikansi $0,000 > 0,05$, maka tunjangan kinerja daerah dan disiplin kerja daerah secara bersama-sama berhubungan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah dan Camat dalam Wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa "Tunjangan Kinerja Daerah dan Disiplin Kerja Pegawai berpengaruh besar, positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah dan Camat dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau?" dan artinya hipotesis ketiga dapat diterima. dan pengaruh yang diberikan oleh variabel ini disebabkan oleh tingginya capaian yang didapatkan dari variabel kinerja yang termasuk dalam

kategori baik yaitu sebesar 78,5% (tabel 4.14). Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Safitri, dkk (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Gaya Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Sabang. Jurnal Manajemen Universitas Syiah Kuala yang menyatakan secara simultan kedua variabel bebas tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Soleha dkk (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat (Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 6, No. 1, April 2012, 39-50) menyatakan bahwa simultan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja daerah dan disiplin kerja pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dengan pemahaman apabila tunjangan kinerja daerah dan disiplin kerja dilakukan secara bersama-sama dengan maksimal, maka akan memberikan kontribusi yang baik dan berdampak positif serta signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Tunjangan kinerja daerah dan disiplin kerja pegawai berdasarkan hasil penelitian ini dan juga beberapa penelitian sebelumnya yang sudah begitu banyak dilakukan oleh berbagai kalangan membuktikan bahwa dengan adanya tunjangan kinerja daerah seorang pegawai dan di dukung oleh tingkat kedisiplinan yang tinggi maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan hal ini berarti

semakin baik kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh tunjangan kinerja daerah dan disiplin kerja pegawai secara otomatis juga akan meningkatkan kinerja organisasi.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tunjangan Kinerja Daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah dan Camat dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh sebesar $t_{hitung} = 9,204 > t_{tabel} = 1,660$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi didapat bahwa nilai 0,675 atau 67,5% maka dapatlah disimpulkan bahwa pengaruh Kompensasi yang dalam penelitian ini Tunjangan Kinerja Daerah terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah dan Camat dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau cukup kuat. Dan ini berarti teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009: 23) dan Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2009: 256) yang mengatakan bahwa program kompensasi penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama, dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Di samping pertimbangan tersebut, kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu/pegawai besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila kompensasi diberikan secara benar, pegawai

akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah dan Camat dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh sebesar $t_{hitung} = 8,525 > t_{tabel} = 1,660$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Dan berdasarkan perhitungan koefisien determinasi didapat bahwa nilai 0,675 atau 67,5% maka dapatlah disimpulkan bahwa pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah dan Camat dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau cukup kuat dan ini sejalan dengan teori atau pendapat yang dikemukakan oleh Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2011: 86). Yang mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi. Artinya adalah tercapainya tujuan organisasi dengan cepat itu karena kinerja pegawai yang baik yang disebabkan oleh baiknya tingkat kedisiplinan pegawai.
3. Tunjangan Kinerja Daerah dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah dan Camat dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Hal ini terbukti dari hasil uji f yang memperoleh sebesar $F_{hitung} = 109,097 > F_{tabel} = 3,087$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5%.

B. Saran

Sebagai akhir dari tesis ini dengan berdasarkan uraian dan analisis data serta kesimpulan, maka dapatlah kiranya diajukan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi semua pihak khususnya di Kantor Lurah dan Camat dalam Wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau sebagai berikut :

1. Untuk Tunjangan Kinerja Daerah (X_1)

Berdasarkan hasil penelitian variabel Tunjangan Kinerja Daerah berpengaruh sangat kuat terhadap variabel kinerja pegawai. Oleh sebab itu hendaknya para pemimpin instansi dalam hal ini pemerintah Kota Lubuklinggau memperhatikan dan dapat memberikan Tunjangan Kinerja Daerah yang lebih baik agar pegawai merasa nyaman dan tenteram didalam bekerja, sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik.

2. Untuk Disiplin Kerja (X_2)

Variabel disiplin kerja juga berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa semakin disiplin seorang pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut. Oleh karena disiplin kerja yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan kinerjanya, maka semakin disiplin seorang pegawai semakin baik pula kinerjanya.

3. Untuk Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas bahwa baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan) ternyata variabel (X_1) Tunjangan Kinerja Daerah dan variabel (X_2) disiplin kerja sangat kuat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Pihak instansi dalam hal ini di Kantor Lurah dan Camat dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota

Lubuklinggau hendaknya memperhatikan tingkat Tunjangan Kinerja Daerah serta terus memperbaiki tingkat kedisiplinan pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I dengan harapan kinerja pegawai juga akan semakin baik, dan pelayanan terhadap masyarakat menjadi memuaskan karena didukung oleh pegawai yang terampil sehingga masyarakat merasa senang yang akhirnya mempengaruhi tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan Camat dan Lurah dalam wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.



DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Fauzi, Muchamad. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi Pertama. Walisongo Press. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Harbani, Pasolong. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan pertama, Rajawali Press, Jakarta,
- 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Keputusan Walikota Nomor 18/KPTS/BPKAD/2016 Tentang Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah kota Lubuklinggau.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwarprabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* cetakan pertama, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Novitasari, Anisa, 2008. *Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan*, Semarang.

- Nurjannah. 2008. *Modul Pelatihan SPSS*. Melbourne.
- Peraturan Walikota Nomor 50 Tahun 2013 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau.
- Praningrum, dkk. 2013. *Analisis karakteristik individu, komitmen organisasi beban Kerja dan kinerja pegawai dinas pendidikan Nasional Provinsi Bengkulu* (Jurnal *The Manager Review* Volume 15, Nomor 1, Oktober 2013)
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sondang P. Siagian, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistyarini, Sri. 2016. *Pedoman Proposal dan Tugas Akhir Program Magister (TAPM)*. Tangerang: Universitas Terbuka.
- Suliyanto, 2011, *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup: Jakarta.
- Umar. Husein. 2013. *Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan*. Jakarta PT. Raja Grafindo.
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- UU No. 43 Tahun 1999
- Veithzal Rivai, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. RajaGrafindo.

Yulianti. 2009. *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai* (Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Sept-Des, hlm.131-139)



LAMPIRAN 1: KUESIONER VALIDITAS**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAERAH DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN LUBUKLINGGAU
BARAT II KOTA LUBUKLINGGAU**

- ★ Kuesioner ini hanya digunakan untuk kepentingan penelitian sebagai bahan Tesis. Untuk itu dimohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan kondisi yang sebenarnya agar informasi ilmiah yang disajikan nantinya dapat dipertanggungjawabkan.
- ★ Terima kasih atas perhatian dan partisipasi, serta waktu yang telah bapak/ibu luangkan untuk mengisi kuesioner ini.

NAMA : Zulian Decky Rosandi

NIM : 500633439

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

2017

KUESIONER

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAERAH DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN LUBUKLINGGAU BARAT II KOTA LUBUKLINGGAU

PENGANTAR

Dalam rangka penelitian mengenai pengaruh tunjangan kinerja daerah dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau. Saya memohon bantuan dan kesediaan saudara untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini. Penelitian ini akan sangat berguna bagi saya dalam rangka penyelesaian Tesis di Universitas Terbuka, dan tentunya hasil penelitian ini bisa menjadi masukan bagi Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau dalam mengambil kebijakan.

Saya sepenuhnya akan menjamin kerahasiaan identitas saudara dan saya akan sangat menghargai pendapat saudara. Atas bantuan dan partisipasi saudara saya ucapkan terimakasih.

A. DATA PERSONAL

8. Nomor Responden :
9. JenisKelamin : a Pria b Wanita
10. Usia : a 20 – 25 Tahun d 36 – 40 Tahun
b 26 – 30 Tahun e 41 – 45 Tahun
c 31 – 35 Tahun f > 45 Tahun
11. Pangkat / golongan :
12. Jabatan Sekarang :
13. MasaKerja : a < 1 Tahun d 10 – 15Tahun
b 1 – 5Tahun e > 15Tahun
c 6 – 10Tahun
14. PendidikanTerakhir : a SD d D3 g S3
b SMP e S1
c SLTA/Sederajat f S2

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berikan penilaian Saudara terhadap hal-hal di bawah ini dengan tanda X atau V yang paling tepat menurut Saudara. Tiap pernyataan hanya membutuhkan satu tanggapan. Alternatif jawaban terdiri dari:

Sangat Setuju	SS	Dengan Bobot	(5)
Setuju	S	Dengan Bobot	(4)
Ragu-ragu	RR	Dengan Bobot	(3)
Tidak Setuju	TS	Dengan Bobot	(2)
Sangat Tidak Setuju	STS	Dengan Bobot	(1)

KINERJA PEGAWAI

No	Pernyataan	SKALA				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standard waktu yang diberikan.					
2	Saya merasa keahlian dan kemampuan yang saya miliki sesuai dengan standar pekerjaan dan bidang saya dalam organisasi					
3	Saya merasa, pengetahuan dan kompetensi yang saya miliki sesuai dengan standard dalam penyelesaian pekerjaan					
4	Menurut saya, selama ini pegawai sudah mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.					
5	Menurut saya, pegawai sudah saling percaya, saling hormat menghormati serta saling harga menghargai.					
6	Suasana saling percaya, saling hormat menghormati serta saling harga menghargai didalam organisasi dapat meningkatkan semangat saya untuk berprestasi dalam bekerja.					
7	Saya merasa salah satu unsure dalam menilai kinerja seorang pegawai adalah dengan kecepatan kerjanya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
8	Peraturan yang ditetapkan menjadikan Bapak/Ibu termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan					
9	Setujukah bapak/ibu, bila kompetensi pegawai dapat membantu instansi dalam mencapai tujuan					
10	Pimpinan selalu menunjukkan cara-cara kerja yang baku untuk menyelesaikan suatu pekerjaan					

11	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatkan karier atau untuk dipromosikan.					
12	Dalam berkomunikasi dengan pimpinan maupun dengan bagian lainnya di lembaga, dibatasi oleh hierarki/jenjang jabatan yang formal.					

TUNJANGAN KINERJA DAERAH

No	Pernyataan	SKALA				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan Permen PAN RB No. 63 tahun 2011. Tentang Pedoman Penataan Tunjangan Kinerja Pegawai. Tunjangan.					
2	Tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini didalam pemerintahan.					
3	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan tanggungjawab yang dilimpahkan oleh pemerintah daerah kepada saya					
4	Tunjangan yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok					
5	Tunjangan yang diberikan setara dengan tunjangan yang diberikan pemerintah daerah setingkat lainnya di lingkungan propinsi Sumatera Selatan.					

DISIPLIN KERJA PEGAWAI

No	Pernyataan	SKALA				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Sistem pendataan kehadiran dikantor sudah efektif					
2	Melaksanakan tugas-tugas dengan penuh tanggungjawab sesuai waktu yang telah ditentukan.					
3	Setiap pegawai harus berusaha untuk mengembangkan dirinya sesuai dengan tugas, posisi & fungsinya.					
4	Pemimpin Bapak/Ibu memiliki rasa percaya diri dalam memberikan contoh kepada pegawai dalam mematuhi peraturan/pelaksanaan disiplin dalam perusahaan.					
5	Pemimpin Bapak/ibu selalu memberikan apresiasi terhadap hasil kerja pegawainya.					
6	Pemimpin Bapak tidak pernah membedakan pegawai yang satu dengan yang lainnya.					

7	Peraturan yang ditetapkan menjadikan Bapak/Ibu termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.					
8	Bapak/Ibu harus bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut.					
9	Pemimpin Bapak/Ibu harus bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan perusahaan.					



TKD

No Responden	X1					Jumlah	Rata2
	1	2	3	4	5		
1	4	4	3	4	4	19	3.8
2	3	4	4	3	3	17	3.4
3	4	4	4	4	4	20	4.0
4	5	3	4	5	5	22	4.4
5	4	5	3	4	4	20	4.0
6	4	4	4	4	5	21	4.2
7	5	3	5	4	4	21	4.2
8	4	4	4	4	4	20	4.0
9	4	4	5	5	5	23	4.6
10	4	4	4	4	4	20	4.0
11	5	4	4	5	3	21	4.2
12	4	4	4	4	3	19	3.8
13	2	2	3	3	2	12	2.4
14	3	4	4	5	4	20	4.0
15	4	4	4	4	5	21	4.2
16	4	4	4	5	4	21	4.2
17	3	4	4	4	3	18	3.6
18	4	4	4	4	4	20	4.0
19	4	4	4	5	4	21	4.2
20	4	4	5	4	4	21	4.2
21	4	4	4	4	4	20	4.0
22	4	3	3	4	4	18	3.6
23	5	3	4	4	5	21	4.2
24	4	2	2	4	3	15	3.0
25	4	4	3	3	3	17	3.4
26	3	3	3	2	2	13	2.6
27	2	3	3	3	2	13	2.6
28	3	5	2	4	5	19	3.8
29	2	2	2	5	2	13	2.6
30	2	2	4	3	4	15	3.0
31	4	4	3	4	4	19	3.8
32	3	4	4	3	3	17	3.4
33	4	4	4	4	4	20	4.0
34	5	3	4	5	5	22	4.4
35	4	5	3	4	4	20	4.0
36	4	4	4	4	5	21	4.2
37	5	3	5	4	4	21	4.2
38	4	4	4	4	4	20	4.0
39	4	4	5	5	5	23	4.6
40	4	4	4	4	4	20	4.0
41	5	4	4	5	3	21	4.2
42	4	4	4	4	3	19	3.8
43	2	2	3	3	2	12	2.4
44	3	4	4	5	4	20	4.0
45	4	4	4	4	5	21	4.2
46	4	4	4	5	4	21	4.2
47	3	4	4	4	3	18	3.6
48	4	4	4	4	4	20	4.0
49	4	4	4	5	4	21	4.2
50	4	4	5	4	4	21	4.2

LAMPIRAN 3: HASIL PENGUJIAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Scale: Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,863	,866	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	42,8200	17,334	,768	,837
KP2	42,6600	18,188	,641	,847
KP3	42,5400	17,927	,593	,849
KP4	42,7200	17,838	,671	,844
KP5	42,8800	18,679	,352	,869
KP6	42,4800	18,785	,443	,859
KP7	42,6400	18,929	,457	,858
KP8	42,4800	18,785	,475	,857
KP9	42,4600	19,233	,402	,861
KP10	42,5600	19,721	,383	,862
KP11	42,8200	17,334	,768	,837
KP12	42,6600	18,188	,641	,847

Scale: Variabel TKD (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,760	,756	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TKD1	15,3800	4,730	,635	,677
TKD2	15,4600	5,682	,406	,757
TKD3	15,3600	5,541	,459	,740
TKD4	15,0800	5,544	,495	,729
TKD5	15,3600	4,439	,656	,667

Scale: Variabel Disiplin Kerja (X2)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,948	,951	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DS1	30,5400	20,866	,845	,940
DS2	30,5000	20,745	,852	,939
DS3	30,5000	20,745	,852	,939
DS4	30,5000	20,745	,852	,939
DS5	30,5400	20,866	,845	,940
DS6	30,5000	20,745	,852	,939
DS7	30,7200	22,491	,449	,963
DS8	30,5400	20,866	,845	,940
DS9	30,5400	20,866	,845	,940

LAMPIRAN 4: KUESIONER PENELITIAN**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAERAH DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN LUBUKLINGGAU
BARAT I KOTA LUBUKLINGGAU**

- ★ Kuesioner ini hanya digunakan untuk kepentingan penelitian sebagai bahan Tesis. Untuk itu dimohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan kondisi yang sebenarnya agar informasi ilmiah yang disajikan nantinya dapat dipertanggungjawabkan.
- ★ Terima kasih atas perhatian dan partisipasi, serta waktu yang telah bapak/ibu luangkan untuk mengisi kuesioner ini.

NAMA : **Zulian Decky Rosandi**

NIM : **500633439**

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

2017

KUESIONER

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAERAH DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN LUBUKLINGGAU BARAT I KOTA LUBUKLINGGAU

PENGANTAR

Dalam rangka penelitian mengenai pengaruh tunjangan kinerja daerah dan dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Saya memohon bantuan dan kesediaan saudara untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini. Penelitian ini akan sangat berguna bagi saya dalam rangka penyelesaian Tesis di Universitas Terbuka, dan tentunya hasil penelitian ini bisa menjadi masukan bagi Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau dalam mengambil kebijakan.

Saya sepenuhnya akan menjamin kerahasiaan identitas saudara dan saya akan sangat menghargai pendapat saudara. Atas bantuan dan partisipasi saudara saya ucapkan terimakasih.

A. DATA PERSONAL

1. Nomor Responden :
2. JenisKelamin : a Pria b Wanita
3. Usia : a 20 – 25 Tahun d 36 – 40 Tahun
b 26 – 30 Tahun e 41 – 45 Tahun
c 31 – 35 Tahun f > 45 Tahun
4. Pangkat / golongan :
5. Jabatan Sekarang :
6. MasaKerja : a < 1 Tahun d 10 – 15Tahun
b 1 – 5Tahun e > 15Tahun
c 6 – 10Tahun
7. PendidikanTerakhir : a SD d D3 g S3
b SMP e S1
c SLTA/Sederajat f S2

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berikan penilaian Saudara terhadap hal-hal di bawah ini dengan tanda X atau V yang paling tepat menurut Saudara. Tiap pernyataan hanya membutuhkan satu tanggapan. Alternatif jawaban terdiri dari:

Sangat Setuju	SS	Dengan Bobot	(5)
Setuju	S	Dengan Bobot	(4)
Ragu-ragu	RR	Dengan Bobot	(3)
Tidak Setuju	TS	Dengan Bobot	(2)
Sangat Tidak Setuju	STS	Dengan Bobot	(1)

KINERJA PEGAWAI

No	Pernyataan	SKALA				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standard waktu yang diberikan.					
2	Saya merasa keahlian dan kemampuan yang saya miliki sesuai dengan standar pekerjaan dan bidang saya dalam organisasi					
3	Saya merasa, pengetahuan dan kompetensi yang saya miliki sesuai dengan standard dalam penyelesaian pekerjaan					
4	Menurut saya, selama ini pegawai sudah mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.					
5	Menurut saya, pegawai sudah saling percaya, saling hormat menghormati serta saling harga menghargai.					
6	Suasana saling percaya, saling hormat menghormati serta saling harga menghargai didalam organisasi dapat meningkatkan semangat saya untuk berprestasi dalam bekerja.					
7	Saya merasa salah satu unsure dalam menilai kinerja seorang pegawai adalah dengan kecepatan kerjanya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
8	Peraturan yang ditetapkan menjadikan Bapak/Ibu termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan					
9	Setujukah bapak/ibu, bila kompetensi pegawaidapat membantu instansi dalam mencapai tujuan					
10	Pimpinan selalu menunjukkan cara-cara kerja yang baku untuk menyelesaikan suatu pekerjaan					

11	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatkan karier atau untuk dipromosikan.					
12	Dalam berkomunikasi dengan pimpinan maupun dengan bagian lainnya di lembaga, dibatasi oleh hierarki/jenjang jabatan yang formal.					

TUNJANGAN KINERJA DAERAH

No	Pernyataan	SKALA				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan Permen PAN RB No. 63 tahun 2011. Tentang Pedoman Penataan Tunjangan Kinerja Pegawai. Tunjangan.					
2	Tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini didalam pemerintahan.					
3	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan tanggungjawab yang dilimpahkan oleh pemerintah daerah kepada saya					
4	Tunjangan yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok					
5	Tunjangan yang diberikan setara dengan tunjangan yang diberikan pemerintah daerah setingkat lainnya di lingkungan propinsi Sumatera Selatan.					

DISIPLIN KERJA PEGAWAI

No	Pernyataan	SKALA				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Sistem pendataan kehadiran dikantor sudah efektif					
2	Melaksanakan tugas-tugas dengan penuh tanggungjawab sesuai waktu yang telah ditentukan.					
3	Setiap pegawai harus berusaha untuk mengembangkan dirinya sesuai dengan tugas, posisi & fungsinya.					
4	Pemimpin Bapak/Ibu memiliki rasa percaya diri dalam memberikan contoh kepada pegawai dalam mematuhi peraturan/pelaksanaan disiplin dalam perusahaan.					
5	Pemimpin Bapak/ibu selalu memberikan apresiasi terhadap hasil kerja pegawainya.					
6	Pemimpin Bapak tidak pernah membedakan pegawai yang satu dengan yang lainnya.					

7	Peraturan yang ditetapkan menjadikan Bapak/Ibu termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.					
8	Bapak/Ibu harus bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut.					
9	Pemimpin Bapak/Ibu harus bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan perusahaan.					



53	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	48	4.0
54	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50	4.2
55	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	54	4.5
56	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	50	4.2
57	4	4	3	5	4	5	4	5	3	3	4	4	48	4.0
58	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	48	4.0
59	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	53	4.4
60	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	48	4.0
61	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4.1
62	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	45	3.8
63	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	46	3.8
64	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	51	4.3
65	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	48	4.0
66	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	48	4.0
67	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50	4.2
68	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49	4.1
69	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	48	4.0
70	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47	3.9
71	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	52	4.3
72	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	45	3.8
73	4	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	3	46	3.8
74	3	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	44	3.7
75	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	43	3.6
76	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	37	3.1
77	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	35	2.9
78	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	38	3.2
79	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	35	2.9
80	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	36	3.0
81	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	52	4.3
82	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47	3.9
83	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	48	4.0
84	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50	4.2
85	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	54	4.5
86	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	50	4.2
87	4	4	3	5	4	5	4	5	3	3	4	4	48	4.0
88	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47	3.9
89	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	52	4.3
90	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47	3.9
91	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4.1
92	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	45	3.8
93	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	45	3.8
94	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	51	4.3
95	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	48	4.0
96	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	48	4.0
97	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50	4.2
98	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49	4.1
99	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47	3.9
100	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47	3.9
101	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	52	4.3
102	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47	3.9
103	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	48	4.0
104	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50	4.2
105	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	54	4.5
106	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	50	4.2
107	4	4	3	5	4	5	4	5	3	3	4	4	48	4.0
108	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47	3.9

LAMPIRAN 5 : SKOR HASIL UJI KUESIONER

DISIPLIN KERJA

No Responden	X2									Jumlah	Rata2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	30	3.8
3	4	3	3	3	5	3	3	4	4	28	3.5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4.1
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	37	4.6
6	4	4	4	4	5	4	3	5	3	33	4.1
7	4	3	3	3	4	3	4	4	4	28	3.5
8	3	3	3	3	4	3	4	3	4	26	3.3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
10	4	4	4	4	5	4	4	5	3	34	4.3
11	3	4	4	4	4	4	4	4	5	31	3.9
12	4	4	4	4	4	4	3	3	5	30	3.8
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4.9
15	5	4	4	4	5	4	3	3	3	32	4.0
16	3	4	4	4	4	4	3	3	4	29	3.6
17	4	5	5	5	5	5	4	4	4	37	4.6
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3.9
19	4	4	4	4	4	4	3	3	5	30	3.8
20	3	3	3	3	4	3	3	4	4	26	3.3
21	4	4	4	4	5	4	5	5	4	35	4.4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
23	4	5	5	5	4	5	3	3	3	34	4.3
24	3	3	3	3	3	3	5	3	4	26	3.3
25	3	4	4	4	3	4	3	3	4	28	3.5
26	3	4	4	4	5	4	3	3	3	30	3.8
27	4	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3.1
28	2	3	3	3	3	3	2	4	3	23	2.9
29	3	3	3	3	3	3	2	2	2	22	2.8
30	3	2	2	2	3	2	2	4	3	20	2.5
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
32	4	4	4	4	3	4	4	3	4	30	3.8
33	4	3	3	3	5	3	3	4	4	28	3.5
34	4	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4.1
35	5	5	5	5	4	5	4	4	5	37	4.6
36	4	4	4	4	5	4	3	5	3	33	4.1
37	4	3	3	3	4	3	4	4	4	28	3.5
38	3	3	3	3	4	3	4	3	4	26	3.3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
40	4	4	4	4	5	4	4	5	3	34	4.3
41	3	4	4	4	4	4	4	4	5	31	3.9
42	4	4	4	4	4	4	3	3	5	30	3.8
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
44	5	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4.9
45	5	4	4	4	5	4	3	3	3	32	4.0
46	3	4	4	4	4	4	3	3	4	29	3.6
47	4	5	5	5	5	5	4	4	4	37	4.6
48	4	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3.9
49	4	4	4	4	4	4	3	3	5	30	3.8
50	3	3	3	3	4	3	3	4	4	26	3.3
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
52	4	4	4	4	3	4	4	3	4	30	3.8

53	4	4	3	3	5	3	3	4	4	29	43448.ppt	3.6
54	4	4	4	4	4	4	5	4	4	33		4.1
55	5	5	5	5	4	5	4	4	5	37		4.6
56	4	4	4	4	5	4	3	5	3	33		4.1
57	4	4	3	3	4	3	4	4	4	29		3.6
58	3	3	3	3	4	3	4	3	4	26		3.3
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32		4.0
60	4	4	4	4	5	4	4	5	3	34		4.3
61	3	3	4	4	4	4	4	4	5	30		3.8
62	4	4	4	4	4	4	3	3	5	30		3.8
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32		4.0
64	5	5	5	5	4	5	5	5	5	39		4.9
65	5	5	4	4	5	4	3	3	3	33		4.1
66	3	3	4	4	4	4	3	3	4	28		3.5
67	4	4	5	5	5	5	4	4	4	36		4.5
68	4	4	4	4	4	4	4	3	4	31		3.9
69	4	4	4	4	4	4	3	3	5	30		3.8
70	3	3	3	3	4	3	3	4	4	26		3.3
71	4	4	4	4	5	4	5	5	4	35		4.4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32		4.0
73	4	4	5	5	4	5	3	3	3	33		4.1
74	3	3	3	3	3	3	5	3	4	26		3.3
75	3	3	4	4	3	4	3	3	4	27		3.4
76	3	3	4	4	5	4	3	3	3	29		3.6
77	4	4	3	3	3	3	3	3	4	26		3.3
78	2	2	3	3	3	3	2	4	3	22		2.8
79	3	3	3	3	3	3	2	2	2	22		2.8
80	3	3	2	2	3	2	2	4	3	21		2.6
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32		4.0
82	4	4	4	4	3	4	4	3	4	30		3.8
83	4	4	3	3	5	3	3	4	4	29		3.6
84	4	4	4	4	4	4	5	4	4	33		4.1
85	5	5	5	5	4	5	4	4	5	37		4.6
86	4	4	4	4	5	4	3	5	3	33		4.1
87	4	4	3	3	4	3	4	4	4	29		3.6
88	3	3	3	3	4	3	4	3	4	26		3.3
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32		4.0
90	4	4	4	4	5	4	4	5	3	34		4.3
91	3	3	4	4	4	4	4	4	5	30		3.8
92	4	4	4	4	4	4	3	3	5	30		3.8
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32		4.0
94	5	5	5	5	4	5	5	5	5	39		4.9
95	5	5	4	4	5	4	3	3	3	33		4.1
96	3	3	4	4	4	4	3	3	4	28		3.5
97	4	4	5	5	5	5	4	4	4	36		4.5
98	4	4	4	4	4	4	4	3	4	31		3.9
99	4	4	4	4	4	4	3	3	5	30		3.8
100	3	3	3	3	4	3	3	4	4	26		3.3
101	3	3	3	3	4	3	4	3	4	26		3.3
102	4	4	4	4	3	4	4	3	4	30		3.8
103	4	4	3	3	5	3	3	4	4	29		3.6
104	4	4	4	4	4	4	5	4	4	33		4.1
105	3	3	3	3	4	3	4	3	4	26		3.3
106	4	4	4	4	5	4	3	5	3	33		4.1
107	3	3	3	3	4	3	4	3	4	26		3.3
108	3	3	3	3	4	3	4	3	4	26		3.3

LAMPIRAN 5 : SKOR HASIL UJI KUESIONER

TKD

No Responden	X1					Jumlah	Rata2
	1	2	3	4	5		
1	4	4	3	4	4	19	3.8
2	3	4	4	3	3	17	3.4
3	4	4	4	4	4	20	4.0
4	5	3	4	5	5	22	4.4
5	4	5	3	4	4	20	4.0
6	4	4	4	4	5	21	4.2
7	5	3	5	4	4	21	4.2
8	4	4	4	4	4	20	4.0
9	4	4	5	5	5	23	4.6
10	4	4	4	4	4	20	4.0
11	5	4	4	5	3	21	4.2
12	4	4	4	4	3	19	3.8
13	2	2	3	3	2	12	2.4
14	3	4	4	5	4	20	4.0
15	4	4	4	4	5	21	4.2
16	4	4	4	5	4	21	4.2
17	3	4	4	4	3	18	3.6
18	4	4	4	4	4	20	4.0
19	4	4	4	5	4	21	4.2
20	4	4	5	4	4	21	4.2
21	4	4	4	4	4	20	4.0
22	4	3	3	4	4	18	3.6
23	5	3	4	4	5	21	4.2
24	4	2	2	4	3	15	3.0
25	4	4	3	3	3	17	3.4
26	3	3	3	2	2	13	2.6
27	2	3	3	3	2	13	2.6
28	3	5	2	4	5	19	3.8
29	2	2	2	5	2	13	2.6
30	2	2	4	3	4	15	3.0
31	4	4	3	4	4	19	3.8
32	3	4	4	3	3	17	3.4
33	4	4	4	4	4	20	4.0
34	5	3	4	5	5	22	4.4
35	4	5	3	4	4	20	4.0
36	4	4	4	4	5	21	4.2
37	5	3	5	4	4	21	4.2
38	4	4	4	4	4	20	4.0
39	4	4	5	5	5	23	4.6
40	4	4	4	4	4	20	4.0
41	5	4	4	5	3	21	4.2
42	4	4	4	4	3	19	3.8
43	2	2	3	3	2	12	2.4
44	3	4	4	5	4	20	4.0
45	4	4	4	4	5	21	4.2
46	4	4	4	5	4	21	4.2
47	3	4	4	4	3	18	3.6
48	4	4	4	4	4	20	4.0
49	4	4	4	5	4	21	4.2
50	4	4	5	4	4	21	4.2
51	4	4	3	4	4	19	3.8
52	3	4	4	3	3	17	3.4

53	4	4	4	4	4	20	4.0
54	5	3	4	5	5	22	4.4
55	4	5	3	4	4	20	4.0
56	4	4	4	4	5	21	4.2
57	5	3	5	4	4	21	4.2
58	4	4	4	4	4	20	4.0
59	4	4	5	5	5	23	4.6
60	4	4	4	4	4	20	4.0
61	5	4	4	5	3	21	4.2
62	4	4	4	4	3	19	3.8
63	2	2	3	3	2	12	2.4
64	3	4	4	5	4	20	4.0
65	4	4	4	4	5	21	4.2
66	4	4	4	5	4	21	4.2
67	3	4	4	4	3	18	3.6
68	4	4	4	4	4	20	4.0
69	4	4	4	5	4	21	4.2
70	4	4	5	4	4	21	4.2
71	4	4	4	4	4	20	4.0
72	4	3	3	4	4	18	3.6
73	5	3	4	4	5	21	4.2
74	4	2	2	4	3	15	3.0
75	4	4	3	3	3	17	3.4
76	3	3	3	2	2	13	2.6
77	2	3	3	3	2	13	2.6
78	3	5	2	4	5	19	3.8
79	2	2	2	5	2	13	2.6
80	2	2	4	3	4	15	3.0
81	4	4	3	4	4	19	3.8
82	3	4	4	3	3	17	3.4
83	4	4	4	4	4	20	4.0
84	5	3	4	5	5	22	4.4
85	4	5	3	4	4	20	4.0
86	4	4	4	4	5	21	4.2
87	5	3	5	4	4	21	4.2
88	4	4	4	4	4	20	4.0
89	4	4	5	5	5	23	4.6
90	4	4	4	4	4	20	4.0
91	5	4	4	5	3	21	4.2
92	4	4	4	4	3	19	3.8
93	3	2	3	3	2	13	2.6
94	3	4	4	5	4	20	4.0
95	4	4	4	4	5	21	4.2
96	4	4	4	5	4	21	4.2
97	3	4	4	4	3	18	3.6
98	4	4	4	4	4	20	4.0
99	4	4	4	5	4	21	4.2
100	4	4	5	4	4	21	4.2
101	4	4	3	4	4	19	3.8
102	3	4	4	3	3	17	3.4
103	4	4	4	4	4	20	4.0
104	5	3	4	5	5	22	4.4
105	4	5	3	4	4	20	4.0
106	4	4	4	4	5	21	4.2
107	5	3	5	4	4	21	4.2
108	4	4	4	4	4	20	4.0

LAMPIRAN 6: HASIL PENGUJIAN DATA PENELITIAN

A. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

1. Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standard waktu yang diberikan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	3,7	3,7	3,7
3,00	23	21,3	21,3	25,0
4,00	74	68,5	68,5	93,5
5,00	7	6,5	6,5	100,0
Total	108	100,0	100,0	

2. Saya merasa keahlian dan kemampuan yang saya miliki sesuai dengan standar pekerjaan dan bidang saya dalam organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	20	18,5	18,5	18,5
4,00	76	70,4	70,4	88,9
5,00	12	11,1	11,1	100,0
Total	108	100,0	100,0	

3. Saya merasa, pengetahuan dan kompetensi yang saya miliki sesuai dengan standard dalam penyelesaian pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	21	19,4	19,4	19,4
4,00	65	60,2	60,2	79,6
5,00	22	20,4	20,4	100,0
Total	108	100,0	100,0	

4. Menurut saya, selama ini pegawai sudah mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	1,9	1,9	1,9
3,00	20	18,5	18,5	20,4
4,00	73	67,6	67,6	88,0
5,00	13	12,0	12,0	100,0
Total	108	100,0	100,0	

5. Menurut saya, pegawai sudah saling percaya, saling hormat menghormati serta saling harga menghargai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	6	5,6	5,6	5,6
3,00	38	35,2	35,2	40,7
4,00	51	47,2	47,2	88,0
5,00	13	12,0	12,0	100,0
Total	108	100,0	100,0	

6. Suasana saling percaya, saling hormat menghormati serta saling harga menghargai didalam organisasi dapat meningkatkan semangat saya untuk berprestasi dalam bekerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	19	17,6	17,6	17,6
4,00	64	59,3	59,3	76,9
5,00	25	23,1	23,1	100,0
Total	108	100,0	100,0	

7. Saya merasa salah satu unsure dalam menilai kinerja seorang pegawai adalah dengan kecepatan kerjanya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	1,9	1,9	1,9
3,00	17	15,7	15,7	17,6
4,00	76	70,4	70,4	88,0
5,00	13	12,0	12,0	100,0
Total	108	100,0	100,0	

8. Peraturan yang ditetapkan menjadikan Bapak/Ibu termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	14	13,0	13,0	13,0
4,00	71	65,7	65,7	78,7
5,00	23	21,3	21,3	100,0
Total	108	100,0	100,0	

9. Setujukah bapak/ibu, bila kompetensi pegawaidapat membantu instansi dalam mencapai tujuan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	13	12,0	12,0	12,0
4,00	72	66,7	66,7	78,7
5,00	23	21,3	21,3	100,0
Total	108	100,0	100,0	

10. Pimpinan selalu menunjukkan cara-cara kerja yang baku untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	15	13,9	13,9	13,9
4,00	82	75,9	75,9	89,8
5,00	11	10,2	10,2	100,0
Total	108	100,0	100,0	

11. Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk penigkatan karier atau untuk dipromosikan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	3,7	3,7	3,7
3,00	23	21,3	21,3	25,0
4,00	74	68,5	68,5	93,5
5,00	7	6,5	6,5	100,0
Total	108	100,0	100,0	

12. Dalam berkomunikasi dengan pimpinan maupun dengan bagian lainnya di lembaga, dibatasi oleh hierarki/jenjang jabatan yang formal.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	20	18,5	18,5	18,5
4,00	76	70,4	70,4	88,9
5,00	12	11,1	11,1	100,0
Total	108	100,0	100,0	

B. Variabel Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) (X1)

1. Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan Permen PAN RB No. 63 tahun 2011. Tentang Pedoman Penataan Tunjangan Kinerja Pegawai. Tunjangan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	9	8,3	8,3	8,3
3,00	18	16,7	16,7	25,0
4,00	65	60,2	60,2	85,2
5,00	16	14,8	14,8	100,0
Total	108	100,0	100,0	

2. Tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini didalam pemerintahan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	10	9,3	9,3	9,3
3,00	18	16,7	16,7	25,9
4,00	73	67,6	67,6	93,5
5,00	7	6,5	6,5	100,0
Total	108	100,0	100,0	

3. Tunjangan yang diberikan sesuai dengan tanggungjawab yang dilimpahkan oleh pemerintah daerah kepada saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	6	5,6	5,6	5,6
3,00	22	20,4	20,4	25,9
4,00	67	62,0	62,0	88,0
5,00	13	12,0	12,0	100,0
Total	108	100,0	100,0	

4. Tunjangan yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	1,9	1,9	1,9
3,00	15	13,9	13,9	15,7
4,00	64	59,3	59,3	75,0
5,00	27	25,0	25,0	100,0
Total	108	100,0	100,0	

5. Tunjangan yang diberikan setara dengan tunjangan yang diberikan pemerintah daerah setingkat lainnya di lingkungan propinsi Sumatera Selatan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	10	9,3	9,3	9,3
3,00	21	19,4	19,4	28,7
4,00	55	50,9	50,9	79,6
5,00	22	20,4	20,4	100,0
Total	108	100,0	100,0	

C. Disiplin Kerja (X2)

1. Sistem pendataan kehadiran dikantor sudah efektif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	1,9	1,9	1,9
3,00	30	27,8	27,8	29,6
4,00	64	59,3	59,3	88,9
5,00	12	11,1	11,1	100,0
Total	108	100,0	100,0	

2. Melaksanakan tugas-tugas dengan penuh tanggungjawab sesuai waktu yang telah ditentukan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	1,9	1,9	1,9
3,00	29	26,9	26,9	28,7
4,00	64	59,3	59,3	88,0
5,00	13	12,0	12,0	100,0
Total	108	100,0	100,0	

3. Setiap pegawai harus berusaha untuk mengembangkan dirinya sesuai dengan tugas, posisi & fungsinya.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	1,9	1,9	1,9
3,00	29	26,9	26,9	28,7
4,00	63	58,3	58,3	87,0
5,00	14	13,0	13,0	100,0
Total	108	100,0	100,0	

4. Pemimpin Bapak/Ibu memiliki rasa percaya diri dalam memberikan contoh kepada pegawai dalam mematuhi peraturan/pelaksanaan disiplin dalam perusahaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	1,9	1,9	1,9
3,00	29	26,9	26,9	28,7
4,00	63	58,3	58,3	87,0
5,00	14	13,0	13,0	100,0
Total	108	100,0	100,0	

5. Pemimpin Bapak/Ibu selalu memberikan apresiasi terhadap hasil kerja pegawainya.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	17	15,7	15,7	15,7
4,00	65	60,2	60,2	75,9
5,00	26	24,1	24,1	100,0
Total	108	100,0	100,0	

6. Pemimpin Bapak tidak pernah membedakan pegawai yang satu dengan yang lainnya.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	1,9	1,9	1,9
3,00	29	26,9	26,9	28,7
4,00	63	58,3	58,3	87,0
5,00	14	13,0	13,0	100,0
Total	108	100,0	100,0	

7. Peraturan yang ditetapkan menjadikan Bapak/Ibu termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	6	5,6	5,6	5,6
3,00	38	35,2	35,2	40,7
4,00	51	47,2	47,2	88,0
5,00	13	12,0	12,0	100,0
Total	108	100,0	100,0	

8. Bapak/Ibu harus bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	1,9	1,9	1,9
3,00	43	39,8	39,8	41,7
4,00	48	44,4	44,4	86,1
5,00	15	13,9	13,9	100,0
Total	108	100,0	100,0	

9. Pemimpin Bapak/Ibu harus bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan perusahaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	1,9	1,9	1,9
3,00	21	19,4	19,4	21,3
4,00	65	60,2	60,2	81,5
5,00	20	18,5	18,5	100,0
Total	108	100,0	100,0	



LAMPIRAN 7: HASIL PENGUJIAN NILAI EMPIRIS**KINERJA PEGAWAI**

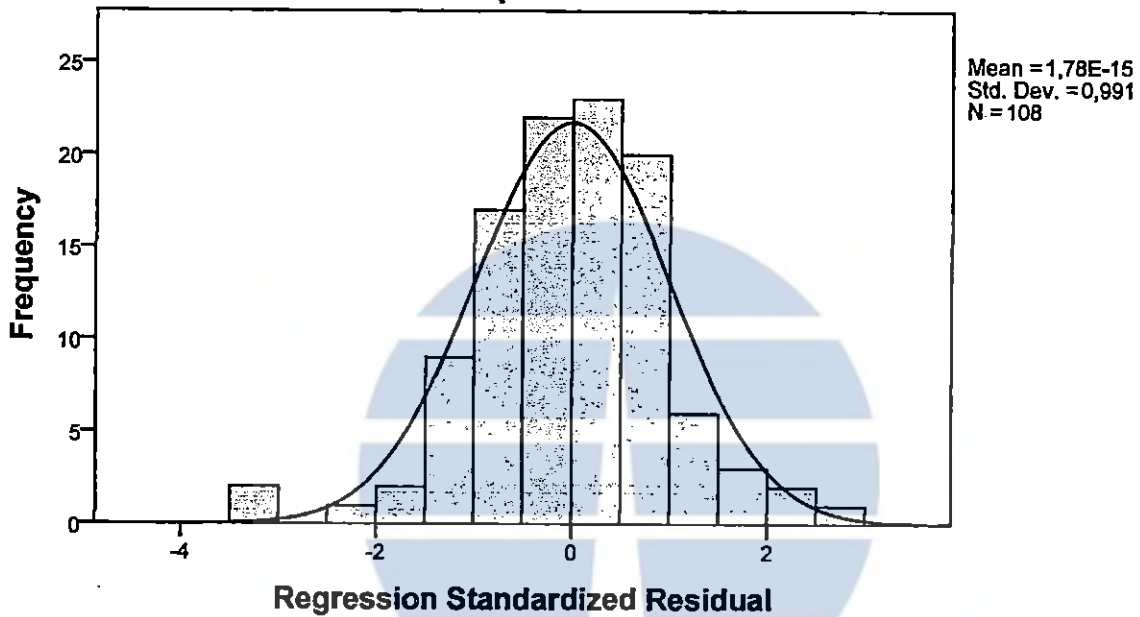
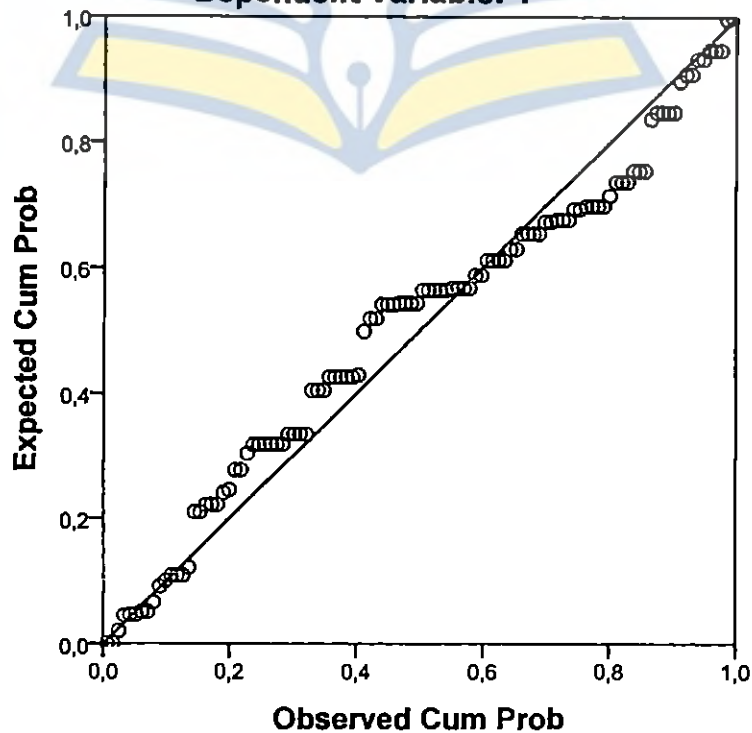
No	STS	TS	RR	S	SS	Nilai Empiris	Nilai Maksimum	%
1	0	4	23	74	7	408	540	75.6
2	0	0	20	76	12	424	540	78.5
3	0	0	21	65	22	433	540	80.2
4	0	2	20	73	13	421	540	78.0
5	0	6	38	51	13	395	540	73.1
6	0	0	19	64	25	438	540	81.1
7	0	2	17	76	13	424	540	78.5
8	0	0	14	71	23	441	540	81.7
9	0	0	13	72	23	442	540	81.9
10	0	0	15	82	11	428	540	79.3
11	0	4	23	74	7	408	540	75.6
12	0	0	20	76	12	424	540	78.5

TKD

No	STS	TS	RR	S	SS	Nilai Empiris	Nilai Maksimum	%
1	0	9	18	65	16	412	540	76.3
2	0	10	18	73	7	401	540	74.3
3	0	6	22	67	13	411	540	76.1
4	0	2	15	64	27	440	540	81.5
5	0	10	21	55	22	413	540	76.5

DISIPLIN KERJA

No	STS	TS	RR	S	SS	Nilai Empiris	Nilai Maksimum	%
1	0	2	30	64	12	410	540	75.9
2	0	2	29	64	13	412	540	76.3
3	0	2	29	63	14	413	540	76.5
4	0	2	29	63	14	413	540	76.5
5	0	0	17	65	26	441	540	81.7
6	0	2	29	63	14	413	540	76.5
7	0	6	38	51	13	395	540	73.1
8	0	2	43	48	15	400	540	74.1
9	0	2	21	65	20	427	540	79.1

LAMPIRAN 8: HASIL PENGUJIAN UJI ASUMSI KLASIK**A. Uji Normalitas****Histogram****Dependent Variable: Y****Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Dependent Variable: Y**

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,99061012
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,054
	Negative	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		,769
Asymp. Sig. (2-tailed)		,595

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B. Uji Linearitas

Model Description

Model Name		MOD_5
Dependent Variable	1	Y
Equation	1	Linear
Independent Variable		X1
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	108
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,521	115,418	1	106	,000	1,523	,621

The independent variable is X1.

Model Description

Model Name		MOD_6
Dependent Variable	1	Y
Equation	1	Linear
Independent Variable		X2
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	108
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,450	86,823	1	106	,000	2,114	,472

The independent variable is X2.

LAMPIRAN 9: HASIL PENGUJIAN ANALISIS HIPOTESIS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,822 ^a	,675	,669	,21550

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,133	2	5,066	109,097	,000 ^b
	Residual	4,876	105	,046		
	Total	15,009	107			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,041	,197		5,276	,000
	X1	,375	,041	,533	9,204	,000
	X2	,377	,044	,494	8,525	,000

a. Dependent Variable: Y

Tabel 8. Harga Kritis dari r Product-Moment

N	Kepercayaan		N	Kepercayaan		N	Kepercayaan	
	95%	99%		95%	99%		95%	99%
(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
3	0,997	0,999	26	0,388	0,496	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	27	0,381	0,487	60	0,254	0,330
5	0,878	0,956	28	0,374	0,478	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	29	0,367	0,470	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	30	0,361	0,463	75	0,227	0,296
8	0,707	0,874	31	0,355	0,456	80	0,220	0,286
9	0,666	0,796	32	0,349	0,449	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	33	0,344	0,442	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	34	0,339	0,436	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	35	0,334	0,430	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	36	0,329	0,424	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	37	0,325	0,418	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	38	0,320	0,413	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	39	0,316	0,408	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	40	0,312	0,403	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	41	0,308	0,396	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	42	0,304	0,393	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	43	0,301	0,389	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	44	0,297	0,384	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	45	0,294	0,380	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	46	0,291	0,276	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	47	0,288	0,272	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	48	0,284	0,268			
			49	0,281	0,264			
			50	0,297	0,261			

N = Jumlah pasangan yang digunakan untuk menghitung

Tabel 2. Nilai *t* one-tailed dan two-tailed

2-Tailed	0,20	0,10	0,05	0,020	0,01	0,010
1-Tailed	0,10	0,05	0,025	0,010	0,005	0,005
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,851	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725
26	1,315	1,705	2,056	2,479	2,779	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,591
40	1,305	1,688	2,028	2,434	2,719	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,496
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,460
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,435
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,416
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,402
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,390

Tabel 4. Nilai F (0.05)

d	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
df2										
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883	240,543	241,882
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371	19,385	19,396
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845	8,812	8,786
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041	5,999	5,964
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818	4,772	4,735
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147	4,099	4,060
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726	3,677	3,637
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438	3,388	3,347
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230	3,179	3,137
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072	3,020	2,978
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948	2,896	2,854
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849	2,796	2,753
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767	2,714	2,671
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699	2,646	2,602
15	4,543	3,682	3,287	3,055	2,901	2,790	2,707	2,641	2,588	2,544
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591	2,538	2,494
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548	2,494	2,450
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510	2,456	2,412
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477	2,423	2,378
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447	2,393	2,348
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420	2,366	2,321
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397	2,342	2,297
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375	2,320	2,275
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355	2,300	2,255
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337	2,282	2,236
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321	2,265	2,220
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305	2,250	2,204
28	4,195	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291	2,236	2,190
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278	2,223	2,177
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266	2,211	2,165
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255	2,199	2,153
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244	2,189	2,142
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235	2,179	2,133
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225	2,170	2,123
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217	2,161	2,114
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209	2,153	2,106
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201	2,145	2,098
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194	2,138	2,091
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187	2,131	2,084
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180	2,124	2,077
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174	2,118	2,071
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168	2,112	2,065
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163	2,106	2,059
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157	2,101	2,054
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152	2,096	2,049
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147	2,091	2,044
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143	2,086	2,039
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138	2,082	2,035
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134	2,077	2,030
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130	2,073	2,026
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097	2,040	1,993
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074	2,017	1,969
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056	1,999	1,951
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043	1,986	1,938

