

Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Pdam) Kota Makassar

Moh. Ali Wairooy ✉

Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Penelitian ini juga untuk mengetahui pengaruh paling dominan dari tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel penelitian ini sebanyak 54 pegawai Departemen Hubungan Masyarakat (Humas) pada PDAM Kota Makassar. Pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji simultan, uji parsial, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kota Makassar; (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kota Makassar; dan (3) tunjangan kinerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Makassar

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

Abstract

This study aims to analyze the influence of performance allowance and work discipline, either partially or simultaneously, on employee performance at the Municipal Waterworks of Makassar City. This study is also to determine the most dominant influence of performance allowance and work discipline. The sample of this research was 54 employees of Public Relations Department at Municipal Waterworks of Makassar City. Data collection using a questionnaire. The data analysis using validity test, reliability test, multiple linear regression, determination coefficient analysis, simultaneous test, partial test, normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test.

The results of the study found that: (1) performance allowance has a positive and significant impact on employee performance at Municipal Waterworks of Makassar City; (2) work discipline has a positive and significant impact on employee performance at Municipal Waterworks of Makassar City; (3) performance allowance is the most dominant factor influencing employee performance at Municipal Waterworks of Makassar City.

Keywords: *Performance Allowance, Work Discipline, Employee Performance*

Copyright (c) 2024 Moh. Ali Wairooy

✉ Corresponding author :

Email Address : wairooy@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Banyak perusahaan atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan dalam bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi perusahaan atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang unggul akan dapat mencapai kinerja yang optimal dan memberikan hasil yang berkualitas sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Keberhasilan suatu perusahaan atau instansi sangat besar dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya.

Menurut Torang (2013) kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setia organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan.

Peningkatan kinerja pegawai dalam bekerja dapat dilakukan oleh perusahaan dengan cara pemberian tunjangan kinerja dan peningkatan disiplin kerja. Tunjangan kinerja menurut Surya (2013) adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan, baik berbentuk uang maupun barang, baik yang bersifat rutin maupun tidak rutin, dan baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Tunjangan kinerja bagi Instansi Pemerintah merupakan upaya untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih dengan dasar perolehan kinerja setiap pegawai. Tunjangan kinerja adalah kompensasi tambahan yang bertujuan untuk memotivasi pegawai agar bekerja dengan baik. Tunjangan kinerja sendiri bisa meningkat atau malah menurun sesuai capaian kinerja yang dihasilkan. Pemberian tunjangan kinerja adalah bentuk apresiasi terhadap prestasi kerja setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi termasuk tugas-tugas tambahan yang diberikan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2004:23), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Setiap perusahaan memiliki cara untuk memberi tunjangan kinerja dan cara untuk mendisiplinkan pegawai yang berbeda sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Kedua hal tersebut juga terjadi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar yang merupakan salah satu perusahaan milik daerah yang bergerak di bidang pelayanan air bersih dan/atau air minum dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan masyarakat secara berkesinambungan dengan mengutamakan pemerataan pelayanan, mempertimbangkan keterjangkauan masyarakat berdasarkan tata kelola perusahaan yang baik, sehingga dituntut untuk menjaga mutu dan kualitas jasa terhadap pelayanan pelanggan.

Tabel 1 Data Tunjangan Kinerja yang Diterima Pegawai PDAM Kota Makassar Tahun 2022

No	Departemen Kerja	Tunjangan Kinerja Per Bulan
1	Administrasi Umum & Pelayanan	Rp. 1.200.000
2	Keuangan	Rp. 1.250.000
3	Teknik	Rp. 1.300.000
4	Instalasi dan Pengolahan Limbah	Rp. 1.250.000

Sumber: Departemen Personalia PDAM Kota Makassar, tahun 2023

Tabel 1 di atas menunjukkan perbedaan pemberian tunjangan kinerja oleh PDAM Kota Makassar terhadap pegawai. Tunjangan kinerja yang diberikan tersebut diluar dari gaji pegawai. Adanya pemberian tunjangan kinerja yang berbeda dikarenakan dengan alasan beban kerja yang ditanggung pegawainya.

Tabel 2 Rekapitulasi Absensi Pegawai PDAM Kota Makassar (Departemen Humas) Tahun 2020-2022

No	Tahun	Jumlah Pegawai	JHK (Hari)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
1	2020	50	240	47	39%
2	2021	52	238	40	32%
3	2022	54	237	38	29%

Sumber: Departemen Personalia PDAM Kota Makassar, tahun 2023

Dari Tabel 1 dan Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa tunjangan kinerja sudah berdampak pada tingkat kehadiran yang baik sebagai acuan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai PDAM Kota Makassar, yakni sebanyak 1.250 pegawai. Tetapi, dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian yaitu Departemen Hubungan Masyarakat (Humas) PDAM Kota Makassar yang berjumlah 54 orang pegawai.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain yaitu:

- Observasi, dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung pada pegawai yang bekerja di PDAM Kota Makassar
- Angket/kuesioner, dilakukan dengan cara mendistribusikan angket/kuesioner yang sifatnya tertutup kepada sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis ini digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kota Makassar. Adapun perincian dari analisis regresi yang diolah dengan menggunakan program komputerisasi SPSS versi 26 yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
	(Constant)	.459	1.860	
	Variabel Tunjangan Kinerja (X1)	.591	.106	.558
	Variabel Disiplin Kerja (X2)	.288	.087	.331
a. Dependent Variable: Variabel Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai konstan yaitu $\alpha = 0,459$, sedangkan koefisien variabel Tunjangan Kinerja (X1) sebesar 0,591, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,288, dari koefisien regresi dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,459 + 0,591X1 + 0,288X2 + e$$

Nilai konstan yaitu $\alpha = 0,459$ mempunyai arti bahwa, apabila variabel (X1) dan variabel (X2), sama dengan 0, maka Kinerja Pegawai 0,459 satuan.

Nilai koefisien regresi dari variabel tunjangan kinerja (X1) adalah 0,591 menyatakan bahwa jika nilai variabel tunjangan kinerja ditingkatkan sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 59,1%. Nilai koefisien regresi dari disiplin kerja (X2) adalah 0,288 menyatakan bahwa jika nilai variabel disiplin ditingkatkan sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 28,8%.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi sumbangan dengan variabel-variabel yang terdiri dari variabel (X1), (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	.247	.806
	Variabel Tunjangan Kinerja (X1)	5.561	.000
	Variabel Disiplin Kerja (X2)	3.298	.002
a. Dependent Variable: Variabel Kinerja Pegawai (Y)			

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2023)

Tabel diatas menunjukkan nilai t_{hitung} dari hasil penghitungan SPSS untuk masing-masing variabel kinerja pegawai, diperoleh t_{hitung} 0,247, variabel tunjangan kinerja diperoleh nilai t_{hitung} 5,561 dan variabel disiplin kerja diperoleh nilai t_{hitung} 3,298.

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Variabel Tunjangan Kinerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti **H1 diterima** sehingga dapat dikatakan Tunjangan Kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t yang bernilai 5,561 bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel tunjangan kinerja (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Semakin tinggi tingkat tunjangan kinerja, maka kinerja pegawai semakin meningkat.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Variabel Disiplin Kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,002 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti **H2 diterima** sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t yang bernilai 3,298 bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Disiplin Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja pegawai semakin meningkat.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Variabel Tunjangan Kinerja memiliki nilai t yang bernilai 5,561 dan Disiplin Kerja memiliki nilai t yang bernilai 3,298. Hal ini berarti menyatakan bahwa **H3 diterima**, sehingga dapat dikatakan bahwa Tunjangan Kinerja (X1) adalah variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini ditekankan pada kompetensi yang terdiri dari: Tunjangan Kinerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Kota Makassar, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,561 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian membuktikan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, variabel tunjangan kinerja yang diukur melalui indikator jabatan, tingkat kehadiran, beban kerja, dan capaian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kota Makassar Berdasarkan penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa tunjangan kinerja pada PDAM Kota Makassar memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden terkait dengan tunjangan kinerja, yang dapat dilihat pada pertanyaan 2, "Tunjangan Kinerja yang diberikan sudah sesuai dengantingkat kehadiran" dengan skor sangat setuju menempati nilai tertinggi.

Hal ini menjadi dasar yang kuat terhadap kinerja pegawai demi tujuan bersama. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liza Hardani (2016), "Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin". Yang menunjukkan hasil bahwa variabel tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin memiliki nilai positif.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data statistik dapat membuktikan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,288. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka kinerja pegawai juga dapat meningkat.

Hal ini dapat dilihat pada pertanyaan pertama tentang, "Pegawai bersikap taat dan patuh pada peraturan", dengan skor sangat setuju menempati nilai tertinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berperan penting terhadap kinerja yang dimana sudah dianggap baik dan dianggap dapat meningkatkan kinerja pegawai

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramdani (2021), "Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tapin" dengan kesimpulan penelitian bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Variabel Dominan Berpengaruh Antara Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai. Tetapi berdasarkan dari hasil uji parsial, untuk masing-masing variabel tunjangan kinerja diperoleh nilai t_{hitung} 5,561 dan variabel disiplin kerja diperoleh nilai t_{hitung} 3,298. Sehingga dapat disimpulkan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel Tunjangan Kinerja (X1).

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tunjangan Kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Kota Makassar. Maka dinyatakan hipotesis pertama pada penelitian ini teruji kebenarannya atau hipotesis diterima.
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Kota Makassar. Maka dinyatakan hipotesis kedua pada penelitian ini teruji kebenarannya atau hipotesis diterima.
3. Tunjangan Kinerja merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kota Makassar. Maka dinyatakan hipotesis ketiga pada penelitian ini teruji kebenarannya atau hipotesis diterima.

Referensi :

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS* (9 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Karim, D. F. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkup Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Banggai. *Jurnal Ilmiah Clean Government*.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Margono. (2017). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Maruli. (2011). *Pengaruh Tunjangan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah*. Universitas Sumatera Utara.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (R. Rosdakarya, Trans.) Jakarta.
- Mugiyem. (2018). *Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Kedisiplinan*.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Permenaker No. 10 Tahun 2017 tentang Pedoman Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan. (2017). Retrieved from <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/145522/permenaker-no-10-tahun-2017>.
- Ramdani, M. N. (2021). Pengaruh Tunjangan Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tapin.
- Rasyid, A., Habe, H., & Junaidi. (2022). Disiplin dan Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*.
- Retno, N., & Daroini, A. (2022). Pengaruh Tunjangan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung. *Otonomi*, 2.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behavior Concepts, Controversies, Applications*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Sari. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 16.
- Setianingsih, A., & Matinni, N. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Selatan. *Tanah Pilih*.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3 ed.). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, B. S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Predana Media Group.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen* (1 ed.). Bandung: CV. Alfabeta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.