

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPII DI KECAMATAN LUMAJANG

Agis Rahmadhanti¹, Zainul Hidayat, S.E., M.M.², Kurniawan Yunus Ariyono, S.Pd.I., M.Pd.I.³

Program Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang, Indonesia¹²³

Email: rahmadhantia03@gmail.com¹, zd4y4t@gmail.com, ariyonoary45@gmail.com

INFO ARTIKEL

Volume 4
Nomor 3
Bulan Maret
Tahun 2022
Halaman 194-202

ABSTRAK

Kinerja pegawai tidak terlepas dari disiplin pegawai itu sendiri, dimana dengan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara disiplinlah kinerja pegawai akan tercapai seperti yang diharapkan. Salah satu motivasi yang diberikan kepada pegawai negeri sipil adalah dengan memberikan tambahan penghasilan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan kemampuan yang optimal. Dengan berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka didalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan TPP akan berpengaruh terhadap kinerja PNS. Jenis penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif. Populasi penelitiannya adalah PNS di Kecamatan Lumajang sebanyak 55 orang. Responden sejumlah 55 orang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh dengan menyebarkan kuesioner, kemudian dilakukan analisis terhadap kuesioner meliputi uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian dapat disimpulkan : (1) adanya pengaruh signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS sehingga hipotesis pertama dugaan terbukti atau dapat diterima; (2) adanya pengaruh signifikan secara parsial antara TPP terhadap Kinerja PNS sehingga hipotesis kedua terbukti atau dapat diterima; (3) terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan terhadap Kinerja PNS sehingga hipotesis ketiga terbukti atau dapat diterima.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, TPP, Kinerja PNS

ABSTRACT

Employee performance can not be separated from the discipline of the employee himself, where by carrying out his main duties and functions in a disciplined manner, employee performance will be achieved as expected. One of the motivations given to civil servants is to provide additional income to encourage employees to work with optimal abilities. Based on the above background, this research is to find out whether work discipline and TPP will affect the performance of civil servants. This type of research is quantitative research. The research population is civil servants in Lumajang District as many as 55 people. 55 respondents were selected using the saturated sample technique by distributing questionnaires, then an analysis of the questionnaire was carried out including validity and reliability tests. The results of the study can be concluded: (1) there is a partial significant effect between

Work Discipline on the Performance of Civil Servants so that the first hypothesis is proven or accepted; (2) there is a partially significant influence between TPP on the performance of civil servants so that the second hypothesis is proven or can be accepted; (3) there is a simultaneous significant effect between work discipline and the performance of civil servants so that the third hypothesis is proven or can be accepted.

Keywords: Work Discipline, TPP, PNS Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia jadi aspek bernilai dalam mengatur maju ataupun mundurnya suatu organisasi. Tiap organisasi menginginkan serta berupaya buat memperoleh sumber energi manusia yang dapat mewujudkan serta menggapai tujuan organisasi tersebut (Pertiwi, 2021). Dalam pengelolaan sumber daya manusia wajib mencermati fungsi- fungsi manajemen sumber daya manusia semacam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, ketertiban serta pemberhentian. Guna manajemen sumber daya manusia tersebut menghasilkan ketertiban serta motivasi yang nantinya menciptakan kinerja pegawai yang baik.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang berkompeten diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Pegawai negeri bukan hanya unsur aparat negara tetapi merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang hidup dan bekerja untuk kepentingan masyarakat, oleh karena itu dalam pelaksanaan pembinaan pegawai negeri bukan hanya dilihat dan diperlakukan sebagai aparatur negara, tetapi juga dilihat dan diperlakukan sebagai warga negara. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sangat penting dan menentukan berhasil atau tidaknya misi dari pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita nasional.

Disiplin kerja sangat diperlukan oleh seluruh instansi atau organisasi, disiplin dapat menciptakan suasana kerja yang tertib dan berjalan sesuai dengan aturan instansi atau organisasi yang bersangkutan. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang kompleks, hal ini tidak dapat dipisahkan dengan hukuman dan aturan instansi atau organisasi tetapi disiplin butuh kesadaran dan ketaatan kedua pihak baik pihak instansi ataupun pegawai itu sendiri. Menurut (Hasibuan, 2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal.

Sebagai sarana memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal dengan mengeluarkan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Menurut (Sriwahyuni, 2021) TPP adalah insentif yang diberikan berupa penambahan penghasilan berdasarkan pada hasil pencapaian kinerja selama satu bulan diluar gaji yang diterima dengan sah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. TPP merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. TPP pada umumnya digunakan untuk menggambarkan pembayaran tambahan pegawai yang dikaitkan secara langsung dengan standar kinerja pegawai negeri sipil yang ditetapkan pemerintah.

Kinerja pegawai tidak terlepas dari disiplin pegawai itu sendiri, dimana dengan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara disiplinlah kinerja pegawai akan tercapai seperti yang diharapkan. Salah satu motivasi yang diberikan kepada pegawai negeri sipil untuk berlaku disiplin adalah dengan memberikan tambahan penghasilan sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal. Menurut (Moehertonono, 2012) kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan

suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Pemberian tambahan dan peningkatan disiplin diharapkan berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur yang secara tidak langsung meningkatkan kinerja pegawai. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan.

Kecamatan Lumajang sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pemerintah Kabupaten Lumajang terdapat 56 PNS (Sumber : data sub. Bagian Kepegawaian Kecamatan Lumajang) yang membawahi 7 kelurahan di Kecamatan Lumajang yaitu Kelurahan Kepuharjo, Kelurahan Tompokersan, Kelurahan Rogotrunan, Kelurahan Jogoyudan, Kelurahan Ditotrunan, Kelurahan Jogotrunan. Kecamatan Lumajang yang bertugas dalam bidang perencanaan pembangunan, berkewajiban menyusun rencana strategis.

Berdasarkan masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Lumajang”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Penelitian Kuantitatif. Menurut (Yusup, 2018) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Dalam penelitian ini peneliti melakukan analisa terhadap Disiplin Kerja (X1), Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X2), Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) di Kecamatan Lumajang. Populasi dalam penelitian ini adalah PNS di Kecamatan Lumajang sejumlah 55 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampling jenuh. Menurut sugiyono (2017:85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampel dalam penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Lumajang yang berjumlah 55 orang. Langkah analisis data penelitian ini terdiri dari Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis, dan Koefesien Determinasi.

RESULTS AND DISCUSSION

Hasil Analisis Data

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada 55 responden penelitian. Rincian perolehan kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran rekapitulasi data. Untuk selanjutnya data yang sudah terkumpul dianalisis dengan bantuan program komputer SPSS 25.0.

Deskripsi responden menurut Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Lama Bekerja, dan Pangkat Golongan, sebagai berikut :

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	38	69%
Perempuan	17	31%
Usia		
≤ 30 tahun	2	4%
31-40 tahun	9	16%
41-50 tahun	16	29%
≥ 51 tahun	28	51%

Pendidikan		
SMA	21	38%
D3	9	16%
S1	22	40%
S2 lainnya...	3	6%
Lama Bekerja		
≤ 5 tahun	0	0%
6-10 tahun	5	9%
11-15 tahun	21	38%
≥ 16 tahun	29	53%
Pangkat dan Golongan		
Golongan IV	2	4%
Golongan III	39	71%
Golongan II	10	18%
Golongan I	4	7%

Sumber data : Hasil kuesioner penelitian, 2021

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian**Uji Validitas**

Berdasarkan data rekapitulasi hasil pengujian validitas dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pernyataan yang terdiri dari 4 (empat) pernyataan untuk variabel disiplin kerja, 6 (enam) pernyataan untuk variabel TPP, 6 (enam) pernyataan untuk variabel kinerja PNS. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi berdasarkan data dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa koefisien korelasi dari keseluruhan memiliki r_{hitung} yang bernilai lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk keseluruhan pernyataan di katakan valid. Dengan demikian seluruh pernyataan yang terdapat pada instrumen penelitian ini dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali data atau suatu informasi yang dibutuhkan.

Uji Reliabilitas

Dari rekapitulasi hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja diperoleh *cronbach's alpha* sebesar 0,914 yang dinyatakan sangat reliabel, variabel TPP menghasilkan *cronbach's alpha* sebesar 0,893 yang dinyatakan sangat reliabel, dan kinerja PNS menghasilkan *cronbach's alpha* sebesar 0,962 dinyatakan sangat reliabel. Jadi bisa disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel ini dinyatakan sangat reliabel atau bisa dipercaya.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Hasil pengujian normalitas data menunjukkan bahwa grafik histogram memberikan distribusi yang simetris. Sedangkan pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Jadi, hasil dari grafik tersebut baik pada variabel dependen kinerja menunjukkan bahwa model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana variabel (X1) sebesar 1,825, (X2) sebesar 1,825, seluruh variabel berada dibawah 10. Jadi semua variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel yang saling independen, sehingga dapat dilanjutkan untuk melakukan uji regresi linier berganda.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas, maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pada analisis regresi dapat disusun suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,649 + 0,476 X_1 + 0,702 X_2 + 0,05$$

Keterangan :

Y = Variabel kinerja PNS
-0,649 = Konstanta
0,476 = Koefisien disiplin kerja
0,702 = Koefisien TPP
X₁ = Disiplin kerja
X₂ = TPP

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (uji parsial)

Hasil Uji t (Parsial)			
No	Variabel	t	Sig.
1	Disiplin kerja	6,312	0,000
2	TPP	9,533	0,000

Sumber Data: Data diolah (2022)

Hipotesis pertama, hasil uji t parsial pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 6,312 dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya kurang dari 0,05, maka $t_{hitung} 6,312 > t_{tabel} 2,00575$, artinya hipotesis pertama yaitu disiplin kerja diterima yang berarti berpengaruh X₁ terhadap Y.

Hipotesis kedua, hasil uji t pada variabel TPP menunjukkan bahwa didapat nilai t_{hitung} sebesar 9,533 dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya kurang dari 0,05, maka $t_{hitung} 9,533 > t_{tabel} 2,00575$, artinya hipotesis kedua yaitu TPP diterima yang berarti berpengaruh X₂ terhadap Y.

Uji F (uji simultan)

	Model	F	Sig
1	Regression	50,069	0,000

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel penelitian didapat nilai F_{hitung} sebesar 50,069 maka $F_{hitung} 50,069 > F_{tabel} 2,79$, yang artinya H₁, H₂, dan H₃ diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja (X₁) dan TPP (X₂) yang signifikan secara simultan terhadap kinerja PNS (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada nilai *R Square* (R²) yang di dapatkan adalah sebesar 0,658. Artinya bahwa disiplin kerja (X₁), dan TPP (X₂) dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 65,8%. Sedangkan sisanya ditunjukkan oleh nilai estimasi error yaitu 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini, contohnya fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil perhitungan SPSS didapatkan bahwa uji t antara disiplin kerja terhadap kinerja PNS menunjukkan nilai sig.t (6,312 > $t_{tabel} 2,00575$) maka pengaruh disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja PNS (Y) adalah H_a diterima sehingga diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja PNS.

Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS di Kecamatan Lumajang. Menurut Darmawan, (2013:41) dalam Parerung, dkk (2014) mengatakan bahwa disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Maka sikap ataupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang dapat diartikan sebagai disiplin kerja ada pengaruh terhadap kinerja PNS.

Menurut Siagian, (2007:305) dalam Parerung, dkk (2014) bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha

bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, menaati ketentuan ketetapan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya. Sehingga dimungkinkan PNS di Kecamatan Lumajang sudah bekerja secara kooperatif dan sukarela, kinerja dapat dicapai secara optimal.

Berdasarkan penelitian Susanti (2017) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu, hal ini dimungkinkan karena PNS Kecamatan Lumajang sudah disiplin dalam melakukan pekerjaan sesuai tupoksi.

Hasil uji t tentang pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja PNS berpengaruh secara parsial, karena PNS Kecamatan Lumajang melakukan disiplin kerja sesuai dengan peraturan. Selain itu PNS sudah bekerja secara sukarela dan mematuhi peraturan yang dibuat oleh Pemerintah Kabupaten Lumajang.

Pengaruh TPP Terhadap Kinerja PNS

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil perhitungan SPSS didapatkan bahwa uji t antara TPP terhadap kinerja PNS menunjukkan nilai sig.t ($9,533 < t_{\text{tabel}} 2,00575$) maka pengaruh TPP (X_2) terhadap kinerja PNS (Y) adalah H_a diterima sehingga diambil kesimpulan bahwa TPP berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja PNS.

Variabel TPP berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Lumajang. Menurut Handoko (1994) dalam Nabila (2016) bahwa tunjangan kinerja adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, jasa kesehatan, bantuan liburan dan lain sebagainya. Jadi tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan. Maka kompensasi yang bertujuan mengikat pegawai tidak ada pengaruh terhadap kinerja pegawai karena PNS sudah terikat dengan diterimanya SK menjadi PNS. Sehingga PNS Kecamatan Lumajang merasa cukup dengan diperolehnya gaji dan TPP yang diterima setiap bulan.

Berdasarkan penelitian Tristiadi (2017) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh tambahan penghasilan pegawai (TPP). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu, hal ini karena PNS Kecamatan Lumajang sudah melakukan pekerjaan ataupun tupoksi sesuai dengan peraturan TPP.

Hasil uji t tentang pengaruh variabel TPP terhadap kinerja PNS berpengaruh secara parsial, karena PNS Kecamatan Lumajang sudah melakukan pekerjaan ataupun tupoksi secara optimal sesuai adanya peraturan untuk diberikannya TPP.

Pengaruh Secara Simultan Disiplin Kerja Dan TPP Terhadap Kinerja PNS

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan TPP berpengaruh terhadap kinerja PNS. Berdasarkan hasil uji Simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 50,069 maka $F_{\text{hitung}} 50,069 > F_{\text{tabel}} 2,79$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F_{tabel} sebesar 2,979, maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan TPP berpengaruh terhadap kinerja PNS.

Menurut Nitisemito (1994:171) dalam Susanti (2017) bahwa kedisiplinan diartikan sebagai : “ suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dari organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.” Kedisiplinan merupakan bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban bagi pegawai untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan. Mengenai masalah disiplin kerja, Putra (2001:25) dalam Susanti (2017) mengatakan bahwa : “ kedisiplinan harus ditanamkan sebagai rasa tanggung jawab dan sebagai kewajiban secara sadar, tanpa rasa takut terhadap sangsi, jika karyawan tersebut benar.

Kedua teori di atas membahas mengenai hal yang tidak tertulis ataupun tertulis, yaitu disiplin kerja dan TPP. Hal yang tidak tertulis ataupun tertulis berkaitan dengan peraturan yang mengikat terhadap kinerja PNS. Sehingga berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa PNS Kecamatan Lumajang bekerja sesuai dengan peraturan yang sudah diberlakukan.

Dari hasil uji F maka didapatkan bahwa variabel disiplin kerja dan TPP secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja PNS Kecamatan Lumajang. Hal ini dikarenakan secara korelasi bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Penelitian Tristiadi (2017) yang berjudul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau, salah satu hasil penelitiannya adalah Terdapat pengaruh yang signifikan tambahan penghasilan terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Terdapat perbedaan hasil dari penelitian terdahulu, bahwa pada penelitian ini dihasilkan bahwa secara parsial tambahan penghasilan pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil pengujian terhadap hipotesis pertama yaitu variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Lumajang. Hasil pengujian terhadap hipotesis kedua yaitu variabel TPP secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Lumajang. Hasil pengujian terhadap hipotesis ketiga yaitu variabel disiplin kerja dan variabel TPP secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Lumajang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Elisabet Yunaeti, R. I. (2017). *Pengantar Sistem Informasi* (Erang Risanto (ed.)). CV. ANDI OFFSET.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 1–10.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 119–132.
- Area, U. M. (2021). *Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Aulia Dhuhi Program Magister Ilmu Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Medan Area Medan Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Pascasarjana Unive*. 6.
- Handoko, D. T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2019). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Husin, R. S., & Putra, A. R. (2020). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(04), 1–8. <https://doi.org/10.24967/jmms.v3i04.582>
- Ihsan, N. (2017). Evaluasi Implementasi Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 14(2), 161–166. N Ihsan - JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara) - ejournal.unri.ac.id
- Indrawan, F. (2017). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gudang Sampoerna Bondowoso*. 8(6), 8647–8654. [http://repository.unmuhjember.ac.id/id/eprint/10269%0Ahttp://repository.unmuhjember.ac.id/10269/2/BAB I.pdf](http://repository.unmuhjember.ac.id/id/eprint/10269%0Ahttp://repository.unmuhjember.ac.id/10269/2/BAB%20I.pdf)
- Juwita, I. R., & Astuti, I. Y. (2013). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Medis dan Paramedis di RSUD Gambiran Kediri. *Jurnal Cendekia*, 11(2), 40–50.
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi*. PT RAJA GRASINDO PERSADA.
- Karakt, P., & Ik, E. (2019). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Provinsi Jawa Barat. *Sukkur IBA Journal of Emerging Technologies*, 2(1). <https://doi.org/10.30537/sjet.v2i1>
- Khumaira, S. A. (2020). Pengaruh Insentif dan Profesionalisme terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 34–45. <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/2784>
- Kristiyanti, M. (2012). Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(3), 103–123. <http://www.unaki.ac.id/ejournal/index.php/majalah>

- ilmiah-informatika/article/view/79
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Lusigita, K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 27–37. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.209.27-37>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maria, D. S. (2016). Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue. *Profil Kesehatan Kabupaten Simeulue*, 53(9), 40.
- Meriana Madjid. (2016). Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan , Penelitian Dan Pembangunan Daerah. *Jurnal Katalogis*, 4(8), 85–93.
- Moehariono. (2012). *Pengaruhpenerapan Standar Akuntansi Pemerintahandan Kualitas Aparatur Pemerintah Daerahterhadapkualitas Laporan Keuangan(Studi Kasus Padapemerintahkota Tual)Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 1–5.
- Pertiwi, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dengan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Sebagai Variabel Moderasi Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Maros. *Jurnal Aplikasi Teknologi Pangan*, 4(1), 1–2. http://www.ejurnal.its.ac.id/index.php/sains_seni/article/view/10544%0Ahttps://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=tawuran+antar+pelajar&btnG=%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.jfca.2019.103237
- Piani, H. R. (2015). *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TP-PNS) Terhadap Kinerja Pegawai Eselon III dan IV di Dinas Kesehatan Kota Serang*.
- Plangiten, N. N. (2020). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(94).
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, 1(1), 1–16. <http://www.jurnal-unita.org/index.php/bonorowo/article/view/6/6%0Ahttp://www.jurnal-unita.org/index.php/bonorowo/article/view/6>
- Ramdani, Khuzaini, & Sulastini. (2021). Pengaruh Tunjangan Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tapin. *Jurnal Uniska*, 1.
- Sanusi. (2011). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(3), 204–216. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i3.92>
- Siregar, Y. L. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama tapak tuan. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 85–92.
- Sriwahyuni. (2021). PENGARUH KOMPENSASI TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA GURU SERTIFIKASI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI DI KOTA PEKANBARU. *Nuevos Sistemas de Comunicación e Información*, 7, 2013–2015.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sutrisno, S. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–15.
- Tristiadi, S. (2017). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau. *Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta*, 1–109. <http://repository.ut.ac.id/7575/1/43066.pdf>
- Yamin, S. N. (2020). *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa*.
- Yohanes. (2013). *Pengaruhpenerapan Standar Akuntansi Pemerintahandan Kualitas Aparatur Pemerintah Daerahterhadapkualitas Laporan Keuangan(Studi Kasus Padapemerintahkota*

Tual). *JURNAL STIE SEMARANG*, 5(3), 2252–7826.

Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23. <https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>