

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN TAMBAHAN PENGHASILAN MELALUI APLIKASI SIPERLU TERHADAP KINERJA ASN DI KANTOR KECAMATAN TEKUNG

Siti Nurfitrianingrum¹, Tri Palupi Robustin², Anisatul Fauziah³

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

Email: dekritiaku@gmail.com¹, tripalupirobustin@gmail.com², anisatulfauziah3@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Volume 4
Nomor 4
Bulan Juni
Tahun 2022
Halaman 276-284

ABSTRAK

Kinerja pegawai tidak terlepas dari disiplin kerja karena ASN harus mempunyai disiplin yang tinggi kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya harus penuh kesetiaan kepada negara. Guna meningkatkan kinerja yang baik secara kualitas dan kuantitas tidak terlepas dari tambahan penghasilan pegawai yang diberikan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja dan tambahan penghasilan melalui aplikasi Siperlu terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Tekung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif dengan Uji regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 30 responden. Data diproses menggunakan SPSS versi 25.0 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara di Kantor Kecamatan Tekung selain itu juga tidak berpengaruh antara variabel tambahan penghasilan dengan kinerja pegawai aparatur sipil negara di Kantor Kecamatan Tekung. Namun berbeda dengan hasil uji dua variabel tersebut jika diuji bersama-sama dengan uji F-tes menunjukkan koefisien regresi berganda disiplin kerja sebesar 0,573 dan tambahan penghasilan sebesar 0,272 bahwa variabel disiplin kerja dan tambahan penghasilan dapat meningkatkan kinerja atau berpengaruh terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel disiplin kerja dan tambahan penghasilan terhadap kinerja aparatur sipil negara di Kantor Kecamatan Tekung. Keterbatasan penelitian ini adalah hanya meneliti disiplin kerja dan tambahan penghasilan terhadap kinerja. Diharapkan peneliti yang akan datang dapat menambah variabel bebas lainnya untuk menambah pembahasan sehingga menghasilkan penemuan-penemuan yang baru yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Tambahan Penghasilan, Kinerja

ABSTRACT

Employee performance is inseparable from work discipline because ASN must have high discipline, good performance and attitudes and behavior must be full of loyalty to the state. In order to improve performance both in quality and quantity, it cannot be separated from the additional employee income provided. The purpose of this study was to determine the effect of work

discipline and additional income through the Siperlu application on the performance of the State Civil Apparatus at the Tekung District Office. The research method used in this research is quantitative research method with multiple linear regression test. The data collection technique used is using a questionnaire given to 30 respondents. The data is processed using SPSS version 25.0 for windows. The results of this study indicate that there is an influence between the variables of work discipline on the performance of state civil servants at the Tekung District Office. However, in contrast to the test results of the two variables, if tested together with the F-test, it shows a multiple regression coefficient of work discipline of 0.573 and an additional income of 0.272 that the variables of work discipline and additional income can improve performance or affect performance. These results indicate that there is a simultaneous influence between the variables of work discipline and additional income on the performance of the state civil apparatus at the Tekung District Office. The limitation of this study is that it only examines work discipline and additional income on performance. It is hoped that future researchers can add other independent variables to add to the discussion so as to produce new findings related to employee performance.

Keywords: *Disiplin Kerja, Tambahan Penghasilan, Kinerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Demikian juga sumber daya manusia pegawai negeri merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh Pemerintah dengan tujuan meningkatkan kinerja dalam melayani masyarakat. Guna menjalankan tugasnya semua perusahaan maupun instansi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja yang baik merupakan satu langkah awal untuk tercapainya tujuan organisasi, oleh karena itu perlu meningkatkan kinerja pegawai (Rohim 2020, 23)

Kedisiplinan merupakan hal penting di dalam pemerintahan karena dengan disiplin menyangkut pemberian pelayanan publik dan merupakan kunci keberhasilan dari suatu organisasi dan dengan adanya disiplin pegawai bisa konsisten dengan tugas yang diberikan atau aturan-aturan yang berlaku di tempat kerja.

Masalah disiplin yang ada pada Aparatur Sipil Negara mengenai kehadiran yaitu absensi. Bukan rahasia lagi kalau sebagian Aparatur Sipil Negara dulunya sering titip absen ke sesama pegawai. Sebab hal itu yang dilakukan bagaimana cara untuk menghilangkan keterbiasaan dan isu-isu yang kurang baik guna meningkatkan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara terutama dalam kehadiran. Tujuan pemerintah mengeluarkan peraturan disiplin agar menjamin tata tertib dan kelancaran tugas ASN itu sendiri namun pada kenyataannya peraturan tersebut tidak menekan pelanggaran dikarenakan kurangnya rasa tanggung jawab dan kepedulian dalam menjalankan tugas pokok sehingga menimbulkan kegiatan tidak lancar.

Untuk manajemen pemerintah yang baik diperlukan absensi yang yang bisa mencatat segala hal. Dengan perkembangan teknologi yang semakin maju terdapat beberapa solusi guna mengurangi permasalahan yang ada salah satunya dengan menggunakan presensi online. Pemerintah Kabupaten Lumajang menerapkan presensi online dengan mengeluarkan aplikasi yang dikhususkan untuk penanganan administrasi presensi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang yaitu Aplikasi SIPERLU (Sistem Informasi Presensi Pemerintah Kabupaten Lumajang) dengan menggunakan aplikasi SIPERLU, presensi ASN akan terekam secara online dan sistematis menggunakan android yang dimiliki masing-masing Aparatur Sipil Negara sebagai mediana yang bisa diunduh melalui ponsel yang dimiliki.

Tidak hanya dengan kedisiplinan, untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas instansi pemerintah terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu adanya motivasi agar pegawai bekerja dengan baik dan maksimal salah satunya dengan memberikan tambahan penghasilan sehingga memacu semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya. Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 38 tahun 2019 Tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara Kabupaten Lumajang. Peraturan ini merupakan salah satu dasar dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, kualitas pelayanan kepada masyarakat dan meningkatkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang sehingga perlu diberikan tambahan penghasilan.

Pada penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja dan tambahan penghasilan sebagai variabel yang memberikan pengaruh pada variabel kinerja. Menurut Sutrisno (2016) dalam Surajiyo (2020:58), disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan.

Menurut Peraturan Bupati Lumajang Nomor 38 Tahun 2019 Tambahan penghasilan atau yang biasanya disebut TPP (tambahan penghasilan pegawai) merupakan penghasilan yang diberikan kepada ASN dalam rangka untuk meningkatkan kinerja, motivasi, disiplin kerja dan kesejahteraan aparatur sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Kinerja atau prestasi kerja menurut Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat Nugroho (2020:2) adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang atau produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel disiplin kerja dan tambahan penghasilan terhadap kinerjadiantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Ali Wairooy, 2017), (Banta Karollah dan Syarifah Nathasya, 2018), (Bella Suci, 2020), (Hadi Sulaiman, 2021), dan (Tiara Nanuru dkk, 2021).

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh antara variabel disiplin kerja dan tambahan penghasilan terhadap kinerja aparatur sipil negara di Kantor Kecamatan Tekung.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif dengan Uji regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner. Data diproses menggunakan SPSS versi 25.0 for windows. Titik fokus dalam penelitian ini adalah menjelaskan hubungan-hubungan antar variabel. Populasi pada penelitian ini adalah aparatur sipil negara yang bekerja di Kantor Kcamatan Tekung, tehnik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan tekmlil sampek jenuh sehingga didapat sampel sebanyak 30 responden. Sebelum melakukan uji pengaruh terhadap setiap variabel, terlebih dahulu dilakukan pengujian instrument yaitu dengan melakukan uji validitas dan uji reabilitas. Selanjutnya, analisis dan uji pengaruh dilakukan dengan asumsi regresi linier berganda bahwa data harus terdistribusi secara normal tanpa multikolinearitas dan varians yang tidak seragam. Setelah itu dilakukan analisis regresi berganda, dilakukan uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

RESULTS AND DISCUSSION

Hasil Uji Validitas

Uji validitas memiliki kriteria apabila setiap faktor (r_{hitung}) tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka dinyatakan valid namun apabila korelasi antar skor faktor dan skor total kurang dari 0,3 maka hasil instrumen dinyatakan tidak valid. Berikut rekapitulasi pengujian validitas :

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas

No	Kuesioner	r_{hitung}	$r_{minimal}$	Signifikansi	Keterangan
----	-----------	--------------	---------------	--------------	------------

1	Disiplin Kerja (X1)				
-	Pernyataan ke 1	0,878	0,05	0,361	Valid
-	Pernyataan ke 2	0,913	0,05	0,361	Valid
-	Pernyataan ke 3	0,913	0,05	0,361	Valid
-	Pernyataan ke 4	0,919	0,05	0,361	Valid
	Pernyataan ke 5	0,913	0,05	0,361	Valid
	Pernyataan ke 6	0,665	0,05	0,361	Valid
2	Tambahan Penghasilan (X2)				
	Pernyataan ke 1	0,698	0,05	0,361	Valid
	Pernyataan ke 2	0,736	0,05	0,361	Valid
	Pernyataan ke 3	0,7538	0,05	0,361	Valid
	Pernyataan ke 4	0,597	0,05	0,361	Valid
3	Kinerja (Y)				
	Pernyataan ke 1	0,827	0,05	0,361	Valid
	Pernyataan ke 2	0,777	0,05	0,361	Valid
	Pernyataan ke 3	0,617	0,05	0,361	Valid
	Pernyataan ke 4	0,851	0,05	0,361	Valid
	Pernyataan ke 5	0,713	0,05	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2022

Berdasarkan data di atas maka dapat diketahui bahwa koefisien korelasi dari keseluruhan pernyataan setiap variabel memiliki r hitung yang bernilai lebih besar dari 0,3. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk keseluruhan pernyataan setiap variabel pada penelitian ini dapat di katakan valid.

Tabel 2 Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach's	R_{tabel} 5% (30)	Tingkat Reliabilitas
Disiplin kerja (X1)	0,810	0,361	Reliabel
Tambahan Penghasilan (X2)	0,739	0,361	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,796	0,361	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2022

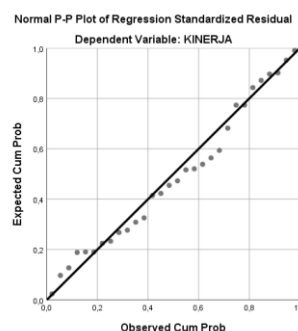
Dari analisis terhadap butir-butir kuesioner instrument penelitian ini diperoleh nilai koefisien alpha cronbach masing-masing variabel: Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,810, Tambahan Penghasilan (X2) sebesar 0,739 dan Kinerja (Y) sebesar 0,796. Dari hasil analisis tersebut memperoleh nilai alpha cronbach masing-masing variable lebih besar dari 0,60 dengan demikian instrument penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Hasil analisis statistik menggunakan distribusi grafik probability plot P-Plot.

Gambar 3 gambar grafik probability plot P-Plot



Sumber: Hasil Pen;

Dari grafik probability plot P-Plot menunjukkan bahwa grafik normal P-P Plot of Regression penyebaran data yang berkumpul disekitar garis uji mengarah ke kanan ke atas, tidak ada data yang terletak jauh dari sebaran data. Sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan model regresi layak dipakai dalam penelitian ini.

Uji Multikolinieritas

Kriteria pengujian Multikolinieritas nilai VIF (Variance Inflation Factor) tidak boleh lebih dari angka 10 serta nilai dari tolerance lebih dari angka 0,1. Berikut hasil rekapitulasi uji multikolinieritas pada penelitian ini :

Tabel 3 Rekapitulasi Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,947	1,056	Bebas Multikolinieritas
Tambahan Penghasilan (X2)	0,947	1,056	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2022

Dari hasil rekapitulasi uji multikolinieritas diatas menunjukkan bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) dari seluruh variabel bebas pada penelitian ini bernilai kurang dari 10 dengan nilai tolerance lebih dari angka 0,1. Hasil ini sesuai dengan kriteria pengujian multikolinieritas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadinya multikolinieritas antar variabel penelitian atau variabel saling independen.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas yang didasarkan uji statistik non-parametrik kolmogorov-smirnov dapat dilihat pada Tabel berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,02016896
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,103
	Negative	-,080
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

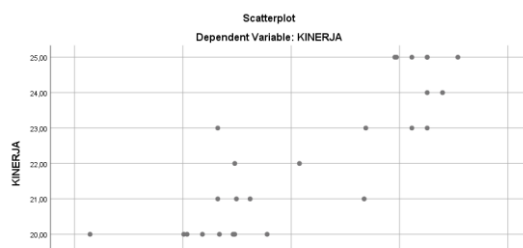
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2022

Dari hasil uji normalitas bahwa nilai Asymp.sig (2-tailed) adalah 0,200 dan nilai signifikan (0,05), karena nilai Asymp.sig (2-tailed) di atas 0,05 yaitu 0,200, maka hal ini menunjukkan bahwa residual data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan menggunakan model scatterplot dan memiliki kriteria bahwa letak dari residual tidak memebntuk pola, tetapi berkelompok atau menyebar.



Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2022

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa nilai dari pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak memperlihatkan ada pola tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbukti terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipakai untuk tujuan mengetahui pengaruh dari suatu variabel independen dengan variabel dependen.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,143	2,565	
	DISIPLIN KERJA	.573	.065	.823
	TAMBAHAN PENGHASILAN	.272	.139	.181

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linier berganda diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 2.143 + 0,573X_1 + 0,272X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel kinerja pegawai

2.143 = Konstanta

0,573 = Koefisien disiplin kerja

0,272 = Koefisien tambahan penghasilan

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Tambahan penghasilan

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.835	.411
	DISIPLIN KERJA	8,864	.00
	TAMBAHAN PENGHASILAN	1,949	.062

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2022

Hipotesis pertama, hasil uji t parsial pada variabel disiplin kerja (X_1) didapat nilai t_{hitung} sebesar 8,864 dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,00 yang nilainya kurang dari 0,05, maka t_{hitung} sebesar 8,864 > t_{tabel} 2,012896, artinya hipotesis pertama yaitu disiplin kerja diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y .

Hipotesis kedua, hasil uji t parsial pada variabel tambahan penghasilan (X_2) didapat nilai t_{hitung} sebesar 1,949 dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,062 yang nilainya lebih dari 0,05, maka t_{hitung} 1,949 < t_{tabel} 2,048407. Artinya hipotesis kedua yaitu tambahan penghasilan ditolak yang berarti tidak berpengaruh X_2 terhadap Y .

Uji F (Uji Simultan)

Model	F	Sig.
1 Regression	47,690	.060 ^b

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2022

Hasil F menunjukkan bahwa variabel penelitian didapat nilai Fhitung sebesar 47,690 maka $F_{hitung} 47,690 > F_{tabel} 3,35$, yang artinya H_1 dan H_2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) dan tambahan penghasilan (X2) yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square
1	.883 ^a	.779

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2022

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada nilai R Square (R²) yang di dapatkan adalah sebesar 0,779. Artinya bahwa disiplin kerja (X1) dan tambahan penghasilan (X2) dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 77,9%. Sedangkan sisanya ditunjukkan oleh nilai estimasi error yaitu 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini, contohnya sarana dan prasarana berpengaruh dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil perhitungan SPSS didapatkan bahwa uji t antara fasilitas terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $\text{sig.t } 8,864 > t_{tabel} 2,048407$ maka pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah H_0 diterima sehingga diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Kartika yulianti dan Suci Nurul, 2016) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Deiby dkk, 2017) disiplin kerja memiliki pengaruh secara umum dan khusus terhadap kerja pegawai. Menurut teori yang dikemukakan (Ali Wairooy, 2017) disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis data peneliti variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena menurut pegawai yang memilih jenis jawaban setuju dan sangat setuju bahwa disiplin kerja merupakan hal penting dalam memberikan pelayanan publik dan dengan adanya disiplin pegawai bisa konsisten dengan tugas yang diberikan atau aturan-turan yang berlaku di tempat kerja.

Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja ASN

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negaradi Kantor Kecamatan Tekung. Penelitian ini menunjukkan hasil dari analisis deskriptif bahwa penelitian dari responden terhadap suatu variabel dalam penelitian ini secara umum bisa dikatakan baik. Hal ini bisa dibuktikan dengan banyaknya tanggapan oleh responden yang sangat setuju dari masing-masing pernyataan dari masing-masing variabel. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori menurut Peraturan Bupati Lumajang Nomor 38 Tahun 2019 Tambahan penghasilan atau yang biasanya disebut TPP (tambahan penghasilan pegawai) merupakan penghasilan yang diberikan kepada ASN dalam rangka untuk meningkatkan kinerja, motivasi, disiplin kerja dan kesejahteraan aparatur sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil perhitungan SPSS didapatkan bahwa uji t antara fasilitas terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $\text{sig.t } 1,949 < t_{tabel} 2,048407$ maka pengaruh tmabahan penghasilan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah H_0 ditolak sehingga diambil kesimpulan bahwa tambahan penghasilan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Tiara Nanuru, 2021) bahwa tambahan penghasilan tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Sofyan Hadi dkk, 2019) tambahan penghasilan tidak memiliki pengaruh terhadap kerja pegawai. Penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan (Anas Yalitoba, 2019) tambahan penghasilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis data peneliti variabel tambahan penghasilan (X2) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena menurut pegawai yang memilih jenis jawaban kurang setuju dan ragu-ragu bahwa besar kecilnya tambahan penghasilan yang diberikan tidak akan berdampak pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.

Pengaruh Secara Simultan Disiplin Kerja dan Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja ASN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan tambahan penghasilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji Simultan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 47,690 maka t_{tabel} 3,35 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 3,35 maka H_0 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan tambahan penghasilan berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat Nugroho (2020:2) adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang atau produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu. Prestasi kerja aparatur negeri adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai pemerintah dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sebagaimana tersebut dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai pemerintah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Bella Suci, 2020), Pengaruh disiplin kerja, Pengembangan Diri, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis pengaruh disiplin kerja dan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda baik menggunakan secara parsial maupun simultan, maka kesimpulannya sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Para pegawai setuju bahwa disiplin kerja merupakan hal penting dalam memberikan pelayanan publik dan dengan adanya disiplin pegawai bisa konsisten dengan tugas yang diberikan atau aturan-aturan yang berlaku di tempat kerja.
2. Tambahan penghasilan tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara. Para pegawai besar kecilnya tambahan penghasilan yang diberikan tidak akan berdampak pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja dan tambahan penghasilan berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara secara simultan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil yang telah di peroleh dari penelitian ini, maka saran yang dapat di berikan sebagai berikut :

1. Bagi Kantor Kecamatan Tekung diharapkan dapat mempertahankan atau meningkatkan disiplin kerja pegawainya dan diharapkan untuk memperhatikan faktor Tambahan penghasilan.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadikan referensi bagi pengembangan ilmu yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja dan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai. Selain itu bisa menerapkan uji statistik dan uji pengaruh lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Fauzi, Rusdi Hidayat. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Universitas Arlangga.
- Ali Wairoy. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero) Pemasaran Regional VII Makassar*. Politeknik Informatika Nasional Makassar.
- Deiby Christa dkk. (2017). "Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado." *Jurnal EMBA* 5 (2): 499–510.
- Eldi, Andi dkk. (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja , dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Center Of Economic Student Journal* 3 (1): 01–17.
- Novitri, Bella Suci dkk. (2020). "Pengaruh disiplin kerja, pengembangan diri dan kompensasi terhadap kinerja karyawan." *Pemandhu* 1 (1): 38–48.
- Nur Achmad. dkk. (2021). *Metodologi penelitian bisnis*. malang: Cv tahta media group.37.
- Pedoman Skripsi Institut Teknologi Dan Bisnis Widya Gama Lumajang Tahun 2022
- Presensi, Sistem Informasi, dan Pemerintah Kabupaten Lumajang. 2019. "MODUL PENGOPERASIAN SiPERLU," 0–26.
- Peraturan Bupati Lumajang Nomor 38 Tahun 2019 Tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang
- Rohim. (2020). *Organisasi Restrukturisasi dan Kinerja Pegawai*. Indramayu: CV Adanu Abimata.hlm23.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Baldrice. (2017). *Akuntansi Sektor Publik Akuntansi Keuangan Pemerintah Daerah Berbasis Akrua*. Semarang: UPP STIM YKPN.
- Sofya Hadi dkk. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja Melalui Sistem Informasi Presensi Pemerintah Kabupaten Lumajang (Siperlu) Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja pegawai negeri sipil di dinas kesehatan kabupaten lumajang." *Journal Of Organization and Business Management* 01 (04): 76–80.
- Surajiyo. dkk. (2020). *Penelitian sumber daya manusia, pengertian, teori dan aplikasi (menggunakan IBM SPSS 22 for windows)*. Sleman: CV BUDI UTAMA.
- Tariboran, Hadi Sulaiman. (2010). "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah (Bpkpad) Di Kabupaten Tapanuli Tengah." *Journal of Mnagement* 02 (01): 01–05.
- Tiara Nanuru dkk. (2021). "Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* 04 (04): 473–81.
- Yalitoba, Anas. (2019). "Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi." *Journal of Social Welfare* 6 (1): 30–41.
<https://doi.org/10.31326/jks.v6i01>.
- Yuliantari, Kartika, dan Suci Nurul Ulfa. (2016). "Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT . Megah Bangun Baja Semesta Jakarta" 4 (2): 354–73