

# KEDISIPLINAN DAN TUNJANGAN KINERJA DAPATKAH MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA BANDA ACEH ?

Meutia Handayani <sup>1)</sup>, Mislinawati <sup>2)</sup>, Asfrizal<sup>3)</sup>, Talbani Farlian <sup>4)</sup>

<sup>1,2)</sup>Politeknik Aceh

email: [meutiahandayani@politeknikaceh.ac.id](mailto:meutiahandayani@politeknikaceh.ac.id)

[mislinawati@politeknikaceh.ac.id](mailto:mislinawati@politeknikaceh.ac.id)

<sup>3)</sup>Pegawai sekretariat Daerah Kota Banda Aceh

email : [rizal26tmr@gamil.com](mailto:rizal26tmr@gamil.com)

<sup>4)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

email: [t\\_farlian @unsyiah.ac.id](mailto:t_farlian@unsyiah.ac.id)

corresponding author: [meutiahandayani@politeknikaceh.ac.id](mailto:meutiahandayani@politeknikaceh.ac.id)

## *Abstract*

*The purpose of this study was to determine the effect of discipline and performance allowances on employee working motivation at the Regional Secretariat of Banda Aceh City. This study used quantitative research methods, and data were analysed by using multiple linear regression analysis. Tools analysis used by SPSS 25version. The primary data were collected through questionnaires to public official at The Regional Secretariat of Banda Aceh City. The statistical method used the classical assumption test, the partial t test and the simultaneous F test. The results showed that partially test discipline had no effect on employee working motivation, but performance allowances had effect on employee working motivation. Simultaneous test concluded that both discipline and performance allowances had an effect on employee working motivation at the regional secretariat of Banda Aceh City.*

**Keywords:** *Discipline, Performance Allowances, Employee Working Motivation*

## 1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki kepentingan atas kemampuan menghasilkan kinerja terbaik oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kerja pegawai. Terdapat beberapa masukan tentang pencapaian untuk meningkatkan kerja pegawai, diantaranya adalah dengan memberikan motivasi.

Motivasi kerja seorang pegawai merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan organisasional. Faktor individu dapat diwujudkan dari kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan. Faktor organisasional meliputi pembayaran gaji dan pembayaran tunjangan, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Sesuai dengan penjabaran faktor individual dan organisasional di atas, terdapat penekanan pada pembayaran tunjangan. Pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai negeri sipil merupakan amanat yang disampaikan melalui Peraturan Presiden No.139 Tahun 2015 yang kemudian diubah menjadi Peraturan Presiden No.85 Tahun 2016 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, menyebutkan bahwa pegawai yang mempunyai jabatan tertentu selain diberikan penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundang-

undangan, juga diberikan tunjangan kinerja setiap bulan. Kebijakan pemberian tunjangan kinerja ini berkaitan dengan peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan merupakan bagian dari reformasi birokrasi.

Penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh antara tunjangan kinerja dan motivasi kerja pegawai, Ulfha (2018) yang berjudul pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai (studi kasus pada pegawai Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian lainnya seperti dalam Pomalingo (2015), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasilnya menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, kemudian variabel kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan hubungan variabel motivasi dengan kinerja berpengaruh secara signifikan. Serta hasil perhitungan uji F semua variabel berpengaruh secara signifikan, menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi, motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam pencapaian kinerja yang baik bagi perusahaan, disiplin dibutuhkan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Hal ini sesuai dengan penjabaran faktor individual. Penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh antara kedisiplinan dan motivasi kerja pegawai, Amanda (2017) yang berjudul pengaruh kedisiplinan dan kompetensi terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT.POS Indonesia (Persero) Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan, kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi karyawan, sedangkan kedisiplinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan namun kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang. Dalam penelitian lainnya yang di peroleh dari Suswardji, (2012) yang melakukan penelitian dengan judul Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa, Karawang.. mendapatkan hasil hubungan kompetensi dan disiplin kerja adalah positif signifikan dengan kata lain bahwa disiplin kerja dan kompetensi saling berhubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sekretariat Daerah Kota merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh. Sekretariat Daerah Kota mempunyai tugas membantu Walikota dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif. SKPD ini memiliki jumlah pegawai sebanyak 129 orang, yang tentunya juga membutuhkan berbagai upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sekretariat Daerah Kota akan berusaha sekuat tenaga dalam melaksanakan kegiatan organisasi demi terciptanya pertumbuhan dan pengembangan masyarakat. Hal ini menjadi daya tarik kepada penulis untuk melihat langsung kondisi nyata pergerakan Pemerintah Kota Banda Aceh dalam melaksanakan kegiatannya. Pada penelitian ini akan dihubungkan dengan pemberian tunjangan kinerja dan kedisiplinan. Dari latar belakang masalah yang ada serta beberapa kebergaman hasil atas penelitian terdahulu maka penelitian bertujuan untuk mendapatkan hasil apakah kedisiplinan dan tunjangan kinerja dapat memberikan pengaruh motivasi kerja, dengan mengambil studi kasus pada sekretariat kota Banda Aceh.

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan kontribusi yang baik bagi Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh. Dimana dengan penelitian ini hasilnya dapat memberikan masukan terkait tentang kedisiplinan para pegawai serta tunjangan kinerja yang diperoleh selama ini oleh para pegawai apakah telah memberikan pengaruh yang sangat besar bagi peningkatan motivasi pegawai. Bila motivasi pegawai dalam bekerja meningkat tentu akan sangat memberikan hasil positif dalam proses kinerja dan hasil kerja pegawai.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi Kerja Pegawai

Motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang artinya bergerak (*to move*), yaitu proses kejiwaan yang merupakan tujuan dan arah dari setiap perilaku. Dalam Rivai (2011: p.837) menjelaskan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Para ahli lainnya seperti Hasibuan (2012:141) mengutarakan makna dari motivasi kerja merupakan sesuatu yang membuat manusia ingin melakukan sesuatu dan dukunga atas tindakan manusia, supaya mau bekerja giat dengan yakin dan percaya mencapai hasil yang optimal. Pengertian lainnya dalam Mangkunegara (2012: p.61), motivasi kerja terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan). Artinya karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi). Definisi lain disampaikan oleh Nawawi (2011: p.351), motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Dalam Sedarmayanti (2017:140) menjelaskan bahwa prinsip-prinsip motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Prinsip Partisipasi  
Dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- 2) Prinsip Komunikasi  
Pimpinan mengemukakan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan  
Pimpinan mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.
- 4) Prinsip Pendelegasian Wewenang  
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- 5) Prinsip Memberi Perhatian  
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Sutrisno (2014: p.116) terbagi dua yaitu:

1. Faktor Intern; adalah faktor-faktor motivasi yang berasal dari dalam perusahaan,
2. Faktor Eksternal  
Faktor eksternal juga memiliki peran dalam motivasi kerja seseorang

Hasibuan (2012:213) menjelaskan bahwa tujuan dari adanya motivasi ini adalah Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai serta produktivitas pegawai, menstabilkan pegawai, kedisiplinan pegawai yang dapat meningkat,

tercapainya suasana dan hubungan kerja yang lebih baik, sehingga terbentuklah loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai serta tingkat kesejahteraan pegawai dapat terwujud.

Dalam Yusuf (2016, 265), motivasi dapat dipengaruhi atas dua faktor, yaitu faktor-faktor yang sifatnya perorangan seperti kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan. Faktor keseluruhan adalah yang berasal dari organisasi seperti gaji dan tunjangan, keamanan pekerjaan dalam pengawasan,

### **Kedisiplinan**

Dalam pendefinisian yang dilakukan Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dalam pembahasan lainnya dijelaskan bahwa kedisiplinan terdiri atas dua macam, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

### **Tunjangan Kinerja**

kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance* Hamali (2018:98). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah suatu aktivitas menyelesaikan sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh seorang pegawai.

Kinerja pegawai menurut Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor P74/Menlhk-Setjen/2015 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, adalah prestasi/kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Istilah tunjangan kinerja yang dahulunya disebut remunerasi, yang dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2019), kata remunerasi diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa). Imbalan yang diberikan kepada pegawai atas prestasi kerja atau kinerja yang ditampilkan disebut tunjangan kinerja.

Menurut Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri, menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang dicapai oleh instansinya.

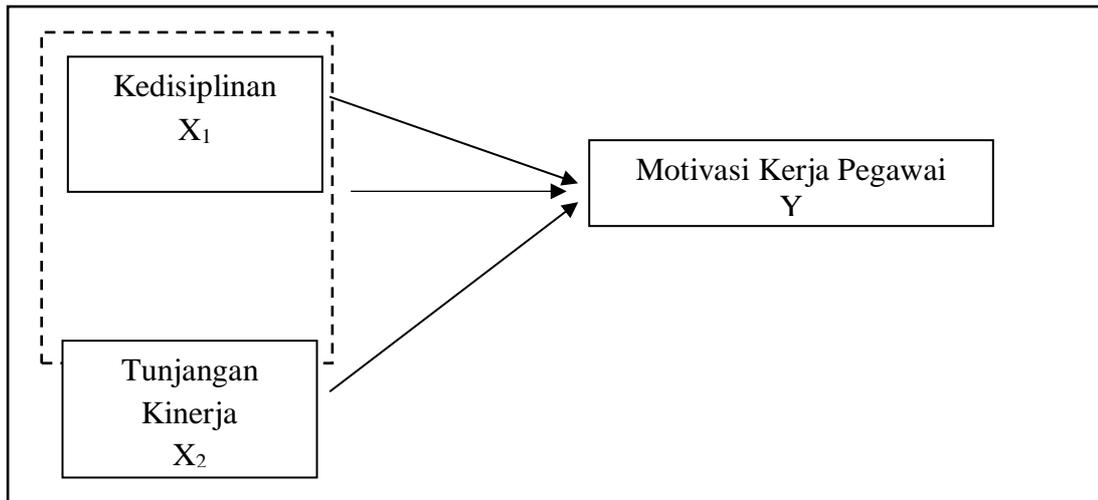
Yusuf (2016:241) menjelaskan bahwa pemberian tunjangan kinerja di dalam suatu organisasi memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Pegawai menerima Tunjangan Kinerja untuk dapat memenuhi kebutuhan ekonominya, dengan kata lain, untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong pegawai untuk termotivasi bekerja secara produktif.
- 3) Memajukan organisasi. Semakin besar tunjangan yang diberikan, maka suatu organisasi menunjukkan bahwa pendapatan suatu organisasi yang digunakan untuk membeirkan tunjangan kinerja semakin besar.
- 4) Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Hal ini berarti bahwa pemberian tunjangan kinerja berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pada jabatannya sehingga tercipta keseimbangan antara "input" dan "output".

Indikator kinerja menurut Hersey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo (2014, 86) yaitu:

- 1) Tujuan (*goal*); tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.
- 2) Standar (*standard*); standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan sesuatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Standar kinerja yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, spesifik dan terukur, berorientasi waktu, tertulis, dan terbuka untuk berubah.
- 3) Umpan balik (*feedback*); umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tugas. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
- 4) Alat atau sarana (*Opportunity*); alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat dan sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan.
- 5) Kompetensi (*competence*); kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif (*Motive*); motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang (*Means*); pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 di bawah ini:



**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

Sumber: Edit Penulis (2020)

#### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- Ha1: Kedisiplinan dan Tunjangan Kinerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh
- Ho1: Kedisiplinan dan Tunjangan Kinerja secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh
- Ha2: Kedisiplinan memberikan pengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh
- Ho2: Kedisiplinan tidak memberikan pengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh
- Ha3: Tunjangan Kinerja memberikan pengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh
- Ho3: Tunjangan Kinerja tidak memberikan pengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif karena data yang disajikan dengan angka-angka. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik penyusunan kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert (1,2,3,4,5). Dalam skala likert, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan dimana setiap item pernyataan disediakan 5 jawaban. Dalam penentuan skor nilai, penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:134), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pertanyaan atau pernyataan responden harus mendukung sebuah pertanyaan untuk dipilih. Pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pernyataan positif. Secara jelas, skala Likert dapat di lihat pada Tabel 1 di bawah ini:

**Tabel 1 Skala Likert**

No.	Penilaian/Jawaban	Skor
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	RG = Ragu-Ragu	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017:135)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh, yang berjumlah 129 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 orang, yang terdiri dari 9 bagian dan teknik pemilihan sampel menggunakan *random sampling*. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 2 di berikut ini:

**Tabel 2 Pemilihan Responden**

No	Nama Bagian	Jumlah Pegawai	Responden
1	Bagian Organisasi	9	4
2	Bagian Administrasi Pembangunan	14	7
3	Bagian Keistimewaan dan Kesejahteraan Rakyat	10	5
4	Bagian Humas	8	4
5	Bagian Administrasi Perekonomian	7	3
6	Bagian Tata Pemerintahan	10	5
7	Bagian Hukum	10	5
8	Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa	16	8
9	Bagian Umum	45	22
Jumlah		129	63

Sumber: Hasil olah data (2020)

Analisis data menggunakan bantuan SPSS Versi 25. Teknik analisis kuantitatif ini dilakukan dengan menggunakan variabel statistik untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kedisiplinan dan tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai dengan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai pengaruh variabel independen pada variabel dependen dan bertujuan untuk memprediksi rata-rata populasi dan nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Model regresi linear berganda ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y	= Motivasi Kerja Pegawai
a	= Konstanta
$b_{12}$	= Koefisien variabel $X_{12}$
$X_1$	= Kedisiplinan
$X_2$	= Tunjangan Kinerja
e	= <i>standar error</i>

### Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui dengan melihat probabilitas signifikansi. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$  artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial.

### Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil dari uji F dapat diketahui dengan cara melihat angka probabilitas signifikansi yaitu:

Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$  artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi atau juga dikatakan uji  $R^2$  dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar variasi total pada variabel.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengenai pengaruh Kedisiplinan dan Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang kemudian akan diuji. Penyebaran kuesioner pada kantor Sekretariat Daerah

Pemerintah Kota Banda Aceh. Kuesioner yang dibagikan ke masing-masing responden sebanyak 1 rangkap kuesioner, sehingga jumlah kuesioner yang disebarakan sebanyak 63 kuesioner. Tetapi jumlah kuesioner yang kembali utuh hanya 62 kuesioner, sedangkan 1 kuesioner lain rusak sehingga tidak dapat digunakan sebagai dasar perhitungan. Data kuesioner yang disebarakan kepada responden terdiri dari variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ) sebanyak 6 pernyataan, variabel Tunjangan Kinerja ( $X_2$ ) sebanyak 10 pernyataan, dan variabel Motivasi Kerja Pegawai ( $Y$ ) sebanyak 6 pernyataan. Setelah data diperoleh, peneliti melakukan tabulasi data jawaban yang ada. Tahap awal dalam pembagian kuesioner yaitu pemberian kode untuk setiap jawaban yang akan diberikan responden. Adapun kode yang diberikan yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga yaitu untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan dan Tunjangan Kinerja secara simultan terhadap Motivasi Kerja Pegawai, pengaruh Kedisiplinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai dan pengaruh Tunjangan Kinerja pada Motivasi Kerja Pegawai.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dapat dilakukan dengan minimal 2 variabel independen. Dalam penelitian ini diperoleh dua variabel independen yaitu variabel Kedisiplinan dan Tunjangan Kinerja. Pengolahan data analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25 dan diperoleh hasil perhitungan yang dapat dilihat pada Tabel 4.12:

**Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant )	14.054	3.184
	Kedisiplinan	-.080	.116
	tunjangan kerja	.281	.092
a. Dependent Variable: motivasi kerja			

Sumber: Hasil olah data (2020)

Berdasarkan Tabel 4 hasil analisis regresi linier berganda tersebut diperoleh nilai koefisien variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ) sebesar -0,080 dan nilai variabel Tunjangan Kinerja ( $X_2$ ) sebesar 0,281. Maka dari itu persamaan regresi yang dapat diperoleh yaitu sebagai berikut:  $Y = 14,054 - 0,080X_1 + 0,281X_2 + e$

Dimana:

$Y$  = Motivasi Kerja Pegawai

- X<sub>1</sub> = Kedisiplinan
- X<sub>2</sub> = Tunjangan Kinerja
- e = standar error

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 14,054; hal tersebut apabila nilai variabel Kedisiplinan dan Tunjangan Kinerja sama dengan 0 maka nilai variabel Motivasi Kerja Pegawai sebesar 14,054.
2. Koefisien regresi variabel Kedisiplinan bernilai negatif sebesar -0,080. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 kali kedisiplinan (X<sub>1</sub>) maka motivasi kerja pegawai (Y) akan mnurun sebesar -0,080 kali. Begitu juga sebaliknya. Koefisien regresi variabel tunjangan kinerja bernilai positif sebesar 0,281. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 rupiah tunjangan kinerja (X<sub>2</sub>) maka motivasi kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,281 kali, begitu juga sebaliknya.

Jadi kedisiplinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh nyata dan negatif terhadap motivasi kerja pegawai (Y), sedangkan tunjangan kinerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh nyata dan positif terhadap motivasi kerja pegawai (Y).

#### Uji t (Uji secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai dan pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai dengan ketetapan sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima maka secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini:

**Tabel 5 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.054	3.184		4.414	.000
	Kedisiplinan	-.080	.116	-.096	-.683	.497
	tunjangan kinerja	.281	.092	.427	3.043	.003

a. Dependent Variable: motivasi kerja

Sumber: Hasil olah data (2020)

### Uji F (Uji secara Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil dari uji F dapat diketahui dengan cara melihat angka probabilitas signifikansi yaitu:

- Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$  artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersama-sama.
- Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah ini:

**Tabel 6 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.969	2	79.485	5.180	.003 <sup>b</sup>
	Residual	905.305	59	15.344		
	Total	1064.274	61			
a. Dependent Variable: motivasi kerja						
b. Predictors: (Constant), tunjangan kinerja, Kedisiplinan						

Sumber: Hasil olah data (2020)

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji  $R^2$  dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar variasi total pada variabel.

**Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.386 <sup>a</sup>	.149	.121	3.917

a. Predictors: (Constant), tunjangan kinerja, Kedisiplinan
--

b. Dependent Variable: motivasi kerja
---------------------------------------

Sumber: Hasil olah data (2020)

Berdasarkan tabel 7 diperoleh nilai *Adjusted R Square* 0,121 atau 12,1%. Hasil ini berarti 12,1% variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ) Tunjangan Kinerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 87,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Kedisiplinan ( $X_1$ ) dan Tunjangan Kinerja ( $X_2$ ) Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y)**

Hasil uji hipotesis simultan pada tabel 6 diketahui untuk variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y) memiliki angka probabilitas signifikansi sebesar 0,003, sedangkan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Pelaksanaan *Reward and Punishment* oleh pimpinan Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh tertuang dalam variabel independen pada penelitian ini yaitu kedisiplinan dan tunjangan kinerja. Melalui penelitian ini, didapatkan jika dilakukan bersamaan maka akan menghasilkan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Sudah sewajarnya dilakukan secara bersamaan agar dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh.

### **Pengaruh Kedisiplinan ( $X_1$ ) Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diketahui nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ) sebesar -0,683 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (5%) serta  $df = n-k-1$  ( $62-3-1$ ) = 58 adalah sebesar 2,00172. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak karena nilai  $t_{hitung}$  -0,683 <  $t_{tabel}$  2,00172. Hasil uji hipotesis individual untuk Kedisiplinan ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa Kedisiplinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y). Hal ini dilihat dengan ditolaknya  $H_{a2}$  dan diterimanya  $H_{o2}$  serta nilai signifikansi  $X_1$  sebesar 0,497 karena nilai  $T sig >$  dari 0,05 = 0,497 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kedisiplinan yang selama ini diatur, diawasi dan diterapkan di Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh tidak dapat memberikan pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa kedisiplinan yang telah diterapkan perlu dievaluasi lebih lanjut oleh pihak terkait di Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh. Sehingga motivasi kerja pegawai akan bisa ditingkatkan di waktu mendatang dari sisi pelaksanaan kedisiplinan pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ulfa (2016) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi karyawan dalam menilai kinerja karyawan.

Pada hasil penelitian terdahulu lainnya bertolak belakang dengan hasil penelitian ini, seperti dalam penelitian Amanda (2017) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Palembang. Hasil penelitian ini juga bersebrangan dengan Suswardji dkk (2012) dengan hasil penelitian tersebut adalah disiplin kerja saling berhubungan dengan kompetensi dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikutnya juga penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya, Pomalingo dkk (2015) yang berjudul pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

### **Pengaruh Tunjangan Kinerja ( $X_2$ ) Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan Tabel 5 Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diketahui nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Tunjangan Kinerja ( $X_2$ ) sebesar 3,043 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (5%) serta  $df = n-k-1$  ( $62-3-1$ ) = 58 adalah sebesar 2,00172. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena nilai  $t_{hitung}$  3,219 >  $t_{tabel}$  2,00172. Dari hasil uji hipotesis individual untuk variabel Tunjangan Kinerja ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa variabel Tunjangan Kinerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y). Hal ini dilihat dengan diterimanya  $H_{a3}$  dan ditolaknya  $H_{o3}$  serta nilai signifikansi  $X_2$  sebesar 0,003 karena nilai  $T_{sig} < \alpha$  dari 0,05 = 0,003 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Tunjangan Kinerja ( $X_2$ ) berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai. Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh menerapkan *Reward and Punishment* kepada Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di SKPD. Tunjangan kinerja merupakan salah satu dari reward yang diberikan kepada pegawai. Tunjangan kinerja ini dipercaya oleh pegawai mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ulfha (2018) yang berjudul pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai (studi kasus pada pegawai Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dan diyakini dengan adanya tunjangan kinerja maka akan sangat memberikan hal positif dalam meningkatkan motivasi terhadap kerja pegawai.

## **5. SIMPULAN DAN SARAN**

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan dan Tunjangan Kerja secara Simultan tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai;
2. Kedisiplinan secara Parsial tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai;
3. Tunjangan Kerja secara Parsial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

Saran yang diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Sekretariat pemerintah Kota Banda Aceh  
Agar kembali mempertimbangkan tentang kebijakan yang berhubungan dengan kedisiplinan dan tunjangan kinerja, karena sesuai dengan penelitian ini maka tidak ada pengaruh keduanya secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai, hanya tunjangan kinerja saja yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.
2. Penelitian selanjutnya  
Agar mengambil objek penelitian yang lebih luas seperti perluas populasi di semua instansi di Kota Banda Aceh, menambah variabel lain mengingat masih sangat banyak variabel yang dapat dihubungkan dengan motivasi kerja pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Amanda, Afifah Putri. 2017. Pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Palembang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service, cet 2.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia.2019.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama: Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor P74/Menlhk-Setjen/2015 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- Permenpan R&B No. 63 Tahun 2011, jdih.menpan.go.id.
- Pomalingo, Rivky., Silvy L. Mandey, dan Yantje Uhing. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 5 (15) h. 528-537.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Suswardji, Edi. Rachmat Hasbullah, dan Eka Albatross . 2012. Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Karawang. *Jurnal Manajemen*. 10(1) h. 955-979
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ulfha, Siti Mutiah. 2018. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan). *Skripsi*. Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Ulfa, Maria 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Mahasiswa Ilmiah FEB Universitas Brawijaya*. 4.(2), 1-10.

Yusuf, Burhanuddin. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Syariah*.  
Jakarta: Rajawali Pers.