BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Pegawai yang bekerja maksimal terhadap perusahaanya sangat diperlukan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaannya, maka dari itu pegawai harus meningkatkan kualitas kinerjanya.

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Prayogi dkk, (2019) menyatakan bahwa "kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi ekonomi". Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Mangkunegara (2015) yang menyatakan bahwa "kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Saleh dan Darwis, (2016) mengemukakan beberapa pengertian kinerja yaitu: Kinerja merupakan seperangkat hasil yang

UNMAS DENPASAR

dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta, sedangkan menurut Saleh dan Darwis (2016) kinerja adalah “hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Kinerja pegawai sangat penting bagi kemajuan organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran, khususnya pada bidang pelayanan publik, pendapat Sedarmayanti (2015) mengatakan kinerja merupakan performance yang berarti prestasi kerja, pencapaian hasil kerja, yang dilakukan oleh individu, team work maupun organisasi. Kinerja merupakan salah satu indikator dalam meraih keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut.

Dengan demikian pemerintah akan terus meningkatkan kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan berbagai macam program pengembangan sumber daya aparatur untuk mampu beradaptasi dengan tuntutan perubahan lingkungan strategis, khusus kinerja aparatur pada bidang pelayanan publik dan kemampuan informasi dan teknologi.

Oleh karena itu, setiap perusahaan maupun organisasi berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan berbagai cara, salah satunya dengan memberikan tunjangan dan insentif.

Tunjangan merupakan salah satu bentuk hak yang didapatkan oleh pegawai aparatur sipil negara baik itu pegawai negeri sipil maupun pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Pemberian tunjangan dan insentif diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil ke arah yang lebih baik dan lebih professional. Melalui pemberian tunjangan, pegawai negeri sipil lebih terpacu untuk melakukan tugas dan kewajiban dengan semangat dan penuh

UNMAS DENPASAR

keloyalitasan. Tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus dipertanggungjawabkan oleh pegawai tersebut, sehingga mereka tetap semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Wardana dan Agustina (2018) mengatakan bahwa tunjangan kinerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka. Pada dasarnya tunjangan merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya.

Menurut Wardana dan Agustina (2018) juga mengemukakan bahwa program tunjangan kinerja penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama, dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Bila tunjangan diberikan secara benar, pegawai akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Menurut Hamidun dkk, (2021) tunjangan kinerja merupakan pemberian imbalan atas hasil kerja yang dilakukan dengan melihat prestasi kerja itu sendiri. Manusia cenderung untuk berusaha lebih giat apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diminta. Berikut dapat dilihat jumlah tunjangan yang diberikan terhadap pegawai berdasarkan tingkat jabatan di kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar :

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1

Tunjangan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Kabupaten Gianyar Tahun 2020

Jabatan	Golongan	Besaran Tunjangan Kinerja Per Kelas Jabatan
Kepala Dinas	IV	Rp. 19.000.000
Sekretaris Dinas	IV	Rp. 10.000.000
Kepala Bidang	IV	Rp. 5.000.000
Kasi Bidang	III	Rp. 2.500.000
Bendahara	III	Rp. 2.500.000
Staf	II	Rp. 1.300.000
Staf	I	Rp. 1.300.000

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Gianyar

Berdasarkan pada tabel 1.2 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa jumlah rata-rata pemberian tunjangan diukur berdasarkan tingkat jabatan dan tingkat tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan.

Dalam hal ini besaran pemberian tambahan penghasilan yang diterima pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan tertinggi yaitu untuk Kepala Dinas golongan IV sebesar Rp. 19.000.000 dan terendah yaitu Staf golongan I dan II sebesar Rp. 1.300.000 pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa nyaman, sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada para pegawainya.

Tujuan utama pemberian tambahan penghasilan pegawai tersebut adalah dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil. Meskipun telah diberikan tunjangan kinerja sesuai dengan peraturan Bupati ternyata masih saja di temukan masalah-masalah seperti tunjangan yang diterima tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan ASN (Aparatur Sipil Negara) kepada instansi, kemudian keterlambatan pemberian tunjangan. Hal lain yang mempengaruhi dalam

UNMAS DENPASAR

pemberian tunjangan adalah tingkat disiplin kerja pegawai dalam mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawabnya.

Prayogi dkk (2019) menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Terlihat bahwa faktor-faktor terpenting dari disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang taat dan tunduk pada peraturan yang ada dengan penuh kesadaran.

Menurut Liyas dan Primadi (2017) Disiplin kerja juga dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Disiplin adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa displin, karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dan kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu. Syafrina (2017) Berikut kehadiran kerja pegawai dapat dilihat dari data rekapitulasi absen pegawai bulan Januari sampai Desember 2020, masih banyak pegawai yang absen dengan berbagai alasan :

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.2

Data Absensi Pegawai

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar

Tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir (Hari)	Presentase Tingkat Absolut
1	2	3	4=2×3	5	6=5/4×100%
Januari	51	21	1071	35	3,27
Pebruari	51	19	969	26	2,68
Maret	51	19	969	30	3,10
April	51	21	1071	19	1,77
Mei	51	18	918	21	2,29
Juni	51	10	510	20	3,92
Juli	51	22	1122	29	2,58
Agustus	51	21	1071	39	3,64
September	51	19	969	39	4,02
Oktober	51	22	1122	29	2,58
Nopember	51	21	1071	38	3,55
Desember	51	21	1071	38	3,55
Jumlah	612	234	11934	363	39,66
Rata-rata	51	19,50	994,50	30,25	3,08

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Gianyar

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan Tabel 1.3 tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar tahun 2020 cenderung berflutuasi, dimana presentase tingkat absen pegawai rata-rata sebesar 3,08 persen. Ini berarti tingkat absensi pegawai tergolong tinggi karena tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3 persen, diatas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi. Sehingga dengan demikian perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat absensi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar naik turun atau tidak tetap. Karena tingkat absensi dapat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja pegawai.

Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja sangat penting dalam memotivasi kinerja pegawai. Karena melalui Tunjangan kinerja dan Disiplin kerja pegawai akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan demikian Tunjangan dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini juga diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Randriany dkk (2020) bahwa berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai merasa dihargai dengan adanya pemberian tunjangan yang diberikan perusahaan dengan harapan agar pegawai bekerja lebih keras dan lebih disiplin terhadap tanggung jawabnya.

Penelitian oleh Wairooy dkk (2017) menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan Pelawi, dkk (2021) menemukan perbedaan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Penelitian oleh Hardani dkk (2016) tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tunjangan adalah variabel yang dominan atau paling dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kinerja pegawai diharapkan akan meningkat dan kualitas perusahaan akan semakin baik. Hal ini juga berpengaruh kepada sikap disiplin pegawai karena tunjangan akan memacu motivasi dan semangat pegawai untuk mempertanggung jawabkan dan menyelesaikan tugasnnya dengan tepat waktu.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, fenomena yang di dapat dalam penelitian pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar

UNMAS DENPASAR

terlihat dari kinerja pegawai masih kurang baik dan terdapat masalah yang disebabkan oleh keterlambatan tunjangan untuk pegawai. Lambatnya pemberian tunjangan di karenakan dari jumlah kehadiran pegawai yang masih rendah.

Berdasarkan uraian tersebut dari fenomena yang terjadi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Gianyar, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai "Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

a. Apakah Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar ?
b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar ?

UNMAS DENPASAR

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian di atas adalah :

a. Untuk mengetahui Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar
b. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik. Adapun manfaat dari penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut :

Manfaat Secara Teoritis

1. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap kinerja pegawai di perusahaan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan perusahaan.
2. Sebagai pijakan dan refrensi pada penelitian-penelitian selanjutnya bab yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja pada pegawai serta menjadi kajian lebih lanjut.

Manfaat Secara Praktis

1. Bagi Mahasiswa
   a. Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan yang ada pada perusahaan serta memberikan sumbangan pemikiran dan pemecahannya.
   b. Disamping itu untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
2. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran atau saran kepada manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar.

UNMAS DENPASAR

3. Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan tambahan perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan refrensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang sejenis lebih lanjut.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Grand Theori*

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukan oleh Locke (1968) sebagai teori utama *(grand theory)* yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-setting* merupakan bentuk teori motivasi *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2011)

Locke dalam Kusuma (2013) menemukan bahwa goal setting berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menepatkan sasaran (goal)

UNMAS DENPASAR

yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Prayogi dkk (2019) menyatakan bahwa "kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi ekonomi". Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Mangkunegara (2015) yang menyatakan bahwa "kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Saleh dan Darwis (2016) mengemukakan beberapa pengertian kinerja yaitu: Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta, sedangkan menurut Saleh dan Darwis (2016) kinerja adalah "hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

UNMAS DENPASAR

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sirait (2019) Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a) Faktor Kemampuan *(Ability)*

Secara psikologis faktor kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan pendidikan (reality), artinya seorang karyawan yang memiliki kemampuan diatas rata-rata karyawan lainnya dan memiliki latar belakang pendidikan yang memadai untuk pelaksanaan dari tanggung jawab sesuai dengan jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas pekerjaannya, maka kecenderungan orang tersebut akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang maksimal.

b) Motivasi diartikan sebagai suatu sikap *(attitude)*

Pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang berikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya, maka mereka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, kebijakan organisasi atau perusahaan, kompensasi yang diterima dan kondisi kerja.

UNMAS DENPASAR

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Sirait (2019) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam yaitu :

a) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f) Komitmen kerja.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

UNMAS DENPASAR

2.3 Tunjangan Kinerja

2.3.1 Pengertian Tunjangan Kinerja

Wardana dan Agustina (2018) mengatakan bahwa tunjangan kinerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka. Pada dasarnya tunjangan merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya.

Menurut Wardana dan Agustina (2018) juga mengemukakan bahwa program tunjangan kinerja penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama, dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Bila tunjangan diberikan secara benar, pegawai akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Menurut Hamidun dkk (2021) tunjangan kinerja merupakan pemberian imbalan atas hasil kerja yang dilakukan dengan melihat prestasi kerja itu sendiri. Manusia cenderung untuk berusaha lebih giat apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diminta.

2.3.2 Fungsi Tunjangan Kinerja

Tunjangan yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja. Dimana tunjangan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaan dan tunjangan juga dapat memberikan semangat kerja yang tinggi.

Semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan organisasi Panggabean Rinaldi (2020).

Tujuan mengaitkan tunjangan atau upah dengan kinerja menurut Rinaldi (2021) antara lain sebagai berikut :

1) Untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dengan merekrut dan mempertahankan retensi pegawai dengan kompetensi tinggi.

UNMAS DENPASAR

2) Merupakan bagian strategi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dengan skema yang disusun berdasarkan tujuan kinerja, seperti tingkat efektivitas organisasi.
3) Menciptakan sistem manajemen SDM dengan sistem imbalan instrinsik dan ekstrinsik yang meningkatkan motivasi kerja pegawai.
4) Kompensasi juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang mengontrol, mengembangkan dan mempertahankan kinerja tinggi pegawai.

2.3.3 Indikator Tunjangan Kinerja

Menurut Hamidun dkk (2021) Indikator tunjangan kinerja sebagai berikut :

1) Kesesuaian tunjangan

   Tunjangan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan tingkatan jabatan dan bobot pekerjaannya.
2) Kecukupan tunjangan

   Tunjangan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kebutuhannya
3) Kepuasan tunjangan

   Tunjangan yang diberikan kepada pegawai dengan maksud memberikan rasa puas terhadap hasil dari kinerja pegawai.
4) Ketepatan waktu

   Tunjangan yang diberikan berdasarkan waktu yang telah ditentukan.

UNMAS DENPASAR

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Prayogi dkk (2019) menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Terlihat bahwa faktor-faktor terpenting dari disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang taat dan tunduk pada peraturan yang ada dengan penuh kesadaran.

Menurut Liyas dan Primadi (2017) Disiplin kerja juga dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Disiplin adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa displin, karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dan kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu. Syafrina (2017)

UNMAS DENPASAR

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Sebagaimana dikemukakan menurut Mutohar (2018) disiplin kerja dipengaruhi antara lain oleh faktor-faktor sebagai berikut :

a) Tujuan

Tujuan yang akan dicapai oleh organisasi baik dalamjangka pendek, menengah maupun jangkapanjang harusjelasdan ditetapkansecaraideal sertacukup menantang bagi pegawai sehingga memberikan tantangan

tersendiri bagi pegawai. Pekerjaan yang menantang akan membuat pegawai bersungguh-sungguh dan akan selalu berupaya berinovasi dalam penyelesaian pekerjaan.

b) Kemampuan

Kemampuan adalah ketrampilan/ keahlianyang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang memiliki kemampuan akan selalu bekerja dengan sungguh-sungguh dengan keahlian yang dimiliki, tidak aka nada rasa jenuh karena akan selalu mampu memenuhi target organisasi.

c) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja pegawai karena pimpinan dijadikan teladan atau panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil dan sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, disiplin kerja bawahan juga akan baik. Pimpinan jangan mengharapkan disiplin kerjabawahanbaik apabilasebagai pemimpinkurang disiplin.

UNMAS DENPASAR

d) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi dan pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka disiplin kerja mereka akan semakin baik pula. Disiplin kerja pegawai tidak akan baik, apabila balas jasa yang diterima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

e) Keadilan

Keadilan ikut mendorong disiplin kerja pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu menganggap dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balasjasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya disiplin kerja pegawai yang baik.

f) Pengawasan melekat (Waskat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara disiplin kerja mengaktifkan perananatasan dan bawahan, menggali sistem-sistem yang paling efektif, serta menciptakansystem internalkontrolyang terbaikdalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi,pegawai,dan masyarakat.

g) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman yang semakin berat, membuat pegawai akan semakin takut melanggar aturan-aturan dinas, sehingga sikap dan perilaku tidak disiplin pegawai akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis,masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar kepada setiap tingkatan pelanggaran, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.Tujuan utama pengadaan sanksi disiplin kerja bagi para karyawan yang melanggar peraturan dan norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para karyawan.

UNMAS DENPASAR

h) Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untukmenghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

i) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan disiplin kerja yang baik. Dalam hal ini, pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi dan mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua pegawai. Hal ini akan memotivasi disiplin kerja yang baik.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Tabunan dkk (2017) indikator-indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1) Kehadiran yaitu kegiatan yang menandakan datang atau tidaknya pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan.
2) Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan, harus dipatuhi oleh pemberi pekerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan antar manusia, serta keamanan perusahaan.
3) Ketaatan pada atasan yaitu patuh atau mengikuti pada yang diberikan pimpinan dalam perusahaan guna mengerjakan pekerjaan dengan baik.
4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap sesesorang yang secara sukarela mentaati peraturan dan sadar serta tanggung jawab. Jadi pegawai akan mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

UNMAS DENPASAR

5) Tanggung jawab yaitu kesediaan pegawai mempertanggung jawabkan kebijaksanaan dan hasil kerjanya, sarana prasarana yang diperlukan serta perilaku kerjanya.

2.5 Hasil Penelitian Sebelumnya

Berikut beberapa penelitian yang berkaitan dengan pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai :

Wairooy (2017) yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Variabel yang digunakan adalah 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin kerja dan kompensasi serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagang Kabupaten Gianyar. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 49 karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 51 pegawai.

UNMAS DENPASAR

Armansyah, dkk (2018) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor BPJS Kesehatan cabang Palu. Variabel yang digunakan adalah 2 (dua) variabel bebas yaitu kompensasi dan disiplin kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja. Teknik Analisis yang digunakan didalam penelitian adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu. Dan secara parsial kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Kantor BPJS Kesehatan cabang Palu sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagang Kabupaten Gianyar. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 36 pegawai sedangkan sampel penelitian ini adalah 51 pegawai.

Nurhanispa, dkk (2020) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. Variabel yang digunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu kompensasi dan disiplin kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Teknik Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menujukkan bahwa Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan pengaruhnya signifikan terhadap kinerja pegawai honorer.

UNMAS DENPASAR

Kompensasi secara parsial pengaruhnya signifikan terhadap kinerja pegawai honorer. Disiplin kerja secara parsial pengaruhnya signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Tengah. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagang Kabupaten Gianyar. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 62 pegawai sedangkan sampel penelitian ini adalah 51 pegawai.

Murni, dkk (2020) yang meneliti tentang pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang. Variabel yang digunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu insentif dan disiplin kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang, Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang dan insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan

UNMAS DENPASAR

disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagang Kabupaten Gianyar. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 48 pegawai sedangkan sampel penelitian ini adalah 51 pegawai.

Safitri, (2021) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Study Pada Karyawan Pt. Indolakto Kabupaten Pasuruan). Variabel yang digunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi dan disiplin kerja serta 1(satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Pt. Indolakto Kabupaten Pasuruan sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagang Kabupaten Gianyar. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 93 karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 51 pegawai.

Randriany, dkk (2020) yang meneliti tentang pengaruh tunjangan kinerja, kepemimpinan dan pengawasan internal terhadap kinerja pegawai pada institut

agama islam negeri sorong. Variabel yang digunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu tunjangan kinerja, kepemimpinan dan pengawasan internal serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Teknik Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel tunjangan kinerja, kepemimpinan dan pengawasan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Secara simultan ketiga faktor tersebut mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan tunjangan sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Institut agama islam negeri sorong sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagang Kabupaten Gianyar. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 66 pegawai sedangkan sampel penelitian ini adalah 51 pegawai.

Hardani, dkk (2016) yang meneliti tentang pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil balai karangtina Pertanian Kelas I Banjarmasin. Variabel yang digunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu tunjangan dan disiplin kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Tunjangan kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

pegawai negeri sipil. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan tunjangan sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di balai karangtina Pertanian Kelas I Banjarmasin sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagang Kabupaten Gianyar. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 66 pegawai sedangkan sampel penelitian ini adalah 51 pegawai.

Sari (2021) yang meneliti tentang pengaruh tunjangan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di yayasan as-shiddiqiyah di bangkalan. Variabel yang digunakan 4 (empat) variabel bebas yaitu tunjangan kerja,gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel tunjangan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diyayasan As-shiddiqiyah di Bangkalan adalah signifikan. Dan juga diperoleh variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan tunjangan sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di yayasan as-shiddiqiyah di bangkalan sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagang

Kabupaten Gianyar. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 58 karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 51 pegawai.

Murni dan Shardi (2018) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan tunjangan kerja daerah (TKD) terhadap kinerja pegawai di dinas kesehatan kota Banda Aceh. Variabel yang digunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu kompensasi dan tunjangan kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa antara variabel Kompensasi dan Tunjangan Kerja Daerah (TKD) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Kompensasi dan Tunjangan Kerja Daerah (TKD) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Variabel yang paling dominan yaitu Kompensasi. Kompensasi dan Tunjangan Kinerja Daerah mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan tunjangan sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Dinas kesehatan kota Banda Aceh sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagang Kabupaten Gianyar. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 91 pegawai sedangkan sampel penelitian ini adalah 51 pegawai.

Indriani (2016) yang meneliti tentang pengaruh Motivasi,Tingkat pendidikan dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pabrik rokok dua dewi

Tulungagung tahun 2016. Variabel yang digunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi, tingkat pendidikan dan tunjangan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penilitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik rokok Dua Dewi Tulungagung tahun 2016. Tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik rokok Dua Dewi Tulungagunga tahun 2016. Tunjangan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik rokok Dua Dewi Tulungagunga tahun 2016. Motivasi, tingkat pendidikan dan tunjangan secara simultan atau bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik rokok Dua Dewi di Tulungagung tahun 2016. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan tunjangan sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Pabrik rokok dua dewi Tulungagung sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagang Kabupaten Gianyar. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 50 karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 51 pegawai.

Pelawi, dkk (2021) yang meneliti tentang pengaruh kemampuan,pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau. Variabel yang digunakan 4 (empat) variabel bebas yaitu kemampuan, pelatihan, motivasi dan disiplin kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini

adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel Kemampuan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagang Kabupaten Gianyar. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 59 karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 51 pegawai.

UNMAS DENPASAR