

# Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung

Hendri Dunan<sup>1</sup>, Sindi Yuna Sari<sup>2\*</sup>

<sup>1,2\*</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Indonesia.

## Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi masalah tunjangan kinerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di Kecamatan Panjang, Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan deskriptif kuantitatif. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh 30 responden. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan melalui analisis tingkat signifikansi  $X_1$  yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,000 < 0,29$ ) dan nilai thitung yang lebih besar dari ttabel ( $5,835 > 1,984$ ). Selain itu, disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat signifikansi  $X_2$  yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,259 < 0,29$ ) dan nilai thitung yang lebih besar dari ttabel ( $1,153 > 1,984$ ). Secara bersama-sama, tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan hasil perhitungan  $F_{hitung}$  sebesar 23,336 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,354. Hipotesis penelitian dapat diterima. Koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,796 menunjukkan adanya hubungan yang valid antara variabel tidak terikat dengan variabel terikat. Meskipun demikian, variabel tunjangan kinerja dan disiplin kerja hanya menjelaskan sebesar 63,4% dari variabilitas kinerja pegawai, sedangkan 36,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Tunjangan Kinerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai.

**Abstract.** The study aims to identify merit pay and labor discipline issues affecting employee performance in the Panjang district of Bandar Lampung. As a research method, descriptive and quantitative field research is used. Research data were collected through a questionnaire completed by 30 respondents. The study concluded that performance bonuses have a significant impact on employee performance, as indicated by the  $X_1$  significance level analysis. This is less than a value ( $0.000 < 1.984$ ). Furthermore, work discipline also has a large effect on employee performance, with the  $X_2$  significance level being less than a value ( $0.259 < 1.984$ ). Combining performance bonuses and work discipline affects employee performance, and the calculated  $F_{count}$  of 23,336 is greater than the  $F_{table}$  of 3,354. The research hypothesis is accepted. A correlation coefficient ( $r$ ) of 0.796 indicates a valid relationship between the independent and dependent variables. However, fluctuating performance pay, and work discipline accounted for only 63.4% of his variability in employee performance, with the remaining 36.6% of his being influenced by other factors not investigated in this study.

**Keywords:** Performance Allowances; Work Discipline; Employee Performance.

\* Author. Email: [hendri.dunan@ubl.ac.id](mailto:hendri.dunan@ubl.ac.id)<sup>1</sup>, [sindiyunasari28@yahoo.com](mailto:sindiyunasari28@yahoo.com)<sup>2\*</sup>

## Pendahuluan

Pegawai merupakan elemen yang tidak terpisahkan dalam struktur organisasi perusahaan, karena mereka memainkan peran penting sebagai administratif pemerintah dan sebagai pilar dalam menyediakan layanan baik untuk pemerintah maupun masyarakat. Aparatur Sipil Negara (ASN) merujuk kepada pegawai pemerintah yang diangkat oleh pejabat pemerintah dan ditempatkan di berbagai instansi pemerintah atau lembaga pemerintah lainnya, serta menerima gaji sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (UU No. 5 tahun 2014). ASN secara esensial didefinisikan sebagai profesi yang memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan diri dan pengembangan serta bertanggung jawab terhadap kinerjanya yang berkaitan dengan tugas-tugas administratif dan pelayanan (Asbidin, 2017).

Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal, etos kerja yang ditanamkan dalam lingkungan instansi pemerintah tidak terlepas dari prinsip kolaborasi dan interaksi yang saling mendukung (Asbidin, 2017). Pasal 63 Pemberian Tunjangan Kinerja, sebagaimana yang disebutkan dalam Keputusan Menteri Keuangan Daerah No. 58 Tahun 2005, menegaskan bahwa tambahan penghasilan diberikan sebagai bentuk pengakuan terhadap peningkatan prestasi kerja, kondisi kerja, dan lingkungan kerja yang ada, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan (Pasal 63, Keputusan Menteri Keuangan Daerah No. 58 Tahun 2005). Disiplin kerja, menurut Iskandar dan Monica (2015), merupakan elemen kritis dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang secara langsung berkontribusi terhadap disiplin pegawai, dan pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka.

Menurut Barusman & Mihdar (2014), kinerja karyawan merujuk pada hasil yang dihasilkan oleh tenaga kerja manusia, baik dalam bentuk produktivitas tenaga kerja masa lalu maupun masa kini. Kinerja ini merupakan indikator dari efisiensi dan efektivitas kerja. Anggota yang berkualitas dalam sebuah kelompok kerja berperan penting dalam upaya mencapai kesuksesan organisasi. Kriteria yang digunakan dalam penilaian kinerja meliputi tujuan yang telah ditetapkan, dan hal ini melibatkan

komitmen baik dari pimpinan organisasi maupun setiap karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam setiap misi dan proyek yang sedang dikerjakan. Berdasarkan umpan balik terhadap kinerja, Kantor Kecamatan Panjang mengklasifikasikan persyaratan kinerja menjadi empat kategori berikut ini:

Tabel 1. Standar Penilaian Kerja Kecamatan Panjang Bandar Lampung

Urutan	Rentang Capaian	Kategori Capaian
I	Lebih dari 90%	Sangat Baik
II	70% sampai dengan 90%	Baik
III	55% sampai dengan 70%	Cukup
IV	Kurang dari 50%	Kurang

Sumber: Kantor Kecamatan Panjang, 2023.

Berdasarkan observasi peneliti pada Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung, menunjukkan bahwa Etika kerja Aparatur sudah baik dengan berperilaku ramah sesama rekan kerja dan melayani masyarakat. Profesionalisme kerjanya juga baik sesuai dengan pelaksanaan peraturan yang telah ditetapkan, Aparatur Sipil Negara memang harus dituntut profesional dalam melaksanakan tugasnya, memiliki komitmen yang kuat dalam mengemban tugas.

Tabel 2. Penilaian Kerja Kantor Kecamatan Panjang

Tahun	Kinerja	
	Nilai Kinerja	Kategori Penilaian
2019	78.14	Baik
2020	82.32	Baik
2021	87.07	Baik
Rata-rata	82.51	Baik

Sumber: Kantor Kecamatan Panjang, 2023.

Sesuai dengan Tabel 2 diatas dapat dilihat bahwasanya kinerja pegawai Kecamatan Panjang Bandar Lampung pada tiga tahun terakhir termasuk kedalam kriteria baik.

Tabel 3. Data Pegawai Kecamatan Panjang Bandar Lampung

No	Jabatan	Jumlah
1	Struktural	24
2	Fungsional	-
3	Staf	7
Jumlah		31

Sumber: Kantor Kecamatan Panjang, 2023.

Dari data tabel 3 jumlah pegawai Kecamatan Panjang dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang dipekerjakan oleh Kecamatan Panjang sebanyak 31 orang.

## Tinjauan Literatur

Menurut Arif Yusuf Hamali (2016:2), manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan strategi untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, pengetahuan, motivasi, kekuatan, pekerjaan, dan manajemen SDM. Tujuan dari manajemen SDM ini adalah membantu membangun bisnis yang beretika, termasuk memantau program-program yang mendukung keberhasilan perusahaan secara etis bersertifikat. Sebuah organisasi tidak dapat melaksanakan misi bisnisnya tanpa mendapatkan manfaat dari SDM yang ada, perkembangan teknologi, aliran informasi yang terperinci, penggunaan dana yang luas, dan faktor-faktor lainnya. Di sisi lain, menurut Yusuf (2015), peran SDM dalam organisasi sangat penting dan harus diisi dengan tujuan yang jelas. SDM memiliki posisi kritis dan strategis dalam organisasi. Mereka bertanggung jawab untuk membimbing, mengarahkan, dan melibatkan karyawan agar bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

## Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja merupakan bentuk bonus yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai hasil dari kemampuan mereka dalam melaksanakan reformasi birokrasi. Terdapat koneksi yang kuat antara tunjangan kinerja dengan kesejahteraan, di mana mekanisme ini memberikan penghargaan kepada pegawai berdasarkan hasil kerja yang mereka capai. Sistem kompensasi berbasis kinerja karyawan diterapkan dengan adil dan sesuai dengan peraturan kerja, dengan harapan dapat meningkatkan kreativitas dan memastikan keamanan bagi karyawan. Departemen atau bagian yang menerima bonus terkait dengan hasil kerja harus mencapai kapasitas struktural dalam melaksanakan tujuan kerja pegawai (TKP).

## Disiplin Kinerja

Disiplin di lingkungan kerja memegang peran

yang krusial dalam menjaga kelancaran operasional perusahaan. Menurut Riva (2006), disiplin menjadi sarana yang menentukan cara direktur berinteraksi dengan karyawan mereka, dengan tujuan memotivasi mereka untuk taat pada aturan dan memperbaiki karakter pribadi. Dalam konteks ini, disiplin juga berperan penting dalam memastikan kebijakan perusahaan tetap terjaga dan tidak melanggar konsep dasar serta norma sosial yang berlaku. Departemen SDM memiliki tanggung jawab yang besar dalam mengelola disiplin kerja. Iskandar dan Monica (2015) menyatakan bahwa disiplin merupakan fungsi operasional paling penting dari departemen SDM. Dengan menerapkan disiplin secara konsisten dan adil terhadap karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Ketika karyawan dihadapkan pada tuntutan disiplin yang ketat, mereka cenderung menjaga kualitas kerja, mematuhi peraturan, dan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan.

Penerapan disiplin yang efektif juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dengan adanya aturan yang jelas dan konsekuensi yang tegas terhadap pelanggaran, karyawan akan merasa lebih aman dan terdorong untuk bekerja dengan fokus dan tanggung jawab. Disiplin yang baik juga berperan dalam mengurangi potensi konflik dan meningkatkan kolaborasi antara karyawan, sehingga menciptakan atmosfer kerja yang positif dan saling mendukung. Kesimpulannya, disiplin kerja bukan hanya sekadar pengawasan dan penegakan aturan, tetapi juga merupakan strategi yang esensial dalam mengoptimalkan kinerja karyawan dan menjaga integritas perusahaan. Dengan menerapkan disiplin secara tepat dan konsisten, perusahaan dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dan menciptakan budaya kerja yang profesional dan efisien.

## Kinerja Pegawai

*Employee performance* atau kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam kesuksesan dan pertumbuhan sebuah perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Barusman & Mihdar (2014), kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator yang mencerminkan hasil nyata dari pekerjaan yang dilakukan dan tingkat produktivitas yang

dicapai. Ini mencakup sejauh mana karyawan menjalankan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien. Kinerja karyawan menjadi keputusan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagai anggota tim, karyawan berperan dalam menjalankan berbagai tugas yang telah ditugaskan oleh organisasi. Kualitas kinerja mereka dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kebahagiaan di tempat kerja, tingkat keamanan, keterampilan yang dimiliki, dan tanggung jawab yang ditunjukkan terhadap organisasi.

Karyawan yang mampu memberikan kinerja yang baik secara konsisten memiliki peran yang signifikan dalam mendorong pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan. Kualitas kinerja mereka berperan penting dalam menjaga arah dan keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, seperti menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan kesempatan pengembangan keterampilan, serta membangun ikatan yang kuat antara karyawan dan organisasi. Kesimpulannya, kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam kesuksesan perusahaan. Dengan menjaga kualitas kinerja karyawan melalui faktor-faktor seperti kebahagiaan, keamanan, keterampilan, dan tanggung jawab terhadap organisasi, perusahaan dapat mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dan mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar.

**Hipotesis**

Selain landasan teoritis dan kerangka berfikir, hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

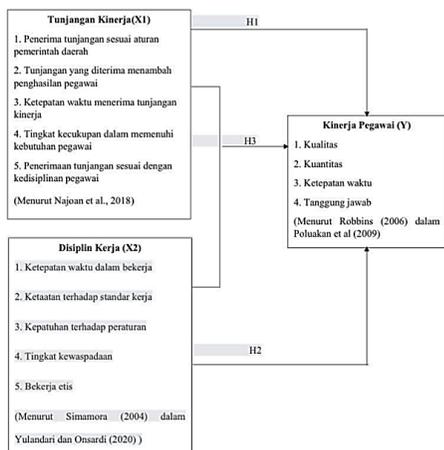
Hipotesis pada penelitian ini yaitu:

- H1 : Ada pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung.
- H2 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung.
- H3 : Ada pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung.

**Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif sebagai pendekatan untuk mengumpulkan data. Populasi penelitian terdiri dari 31 karyawan yang bekerja di Kecamatan Panjang Bandar Lampung, sedangkan sampel penelitian terdiri dari 30 responden yang dipilih secara acak dari populasi tersebut. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dirancang secara khusus untuk mengumpulkan informasi tentang tunjangan kinerja dan disiplin kerja. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik variabel penelitian. Selain itu, akan dilakukan uji instrument untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan valid dan reliabel.

Selanjutnya, akan dilakukan uji asumsi klasik untuk memeriksa apakah data yang dikumpulkan memenuhi asumsi yang diperlukan untuk analisis lebih lanjut. Setelah itu, akan dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara tunjangan kinerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan secara simultan. Dengan menggunakan metode ini, diharapkan penelitian dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Kecamatan Panjang Bandar Lampung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan dan praktik manajemen yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja tersebut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Menentukan valid atau tidak suatu variabel dengan menentukan r tabel dengan rumus ( $df = n - 2$ ) jika r hitung > r tabel variabel tersebut dinyatakan valid. Pada penelitian ini semua variabel independen serta dependen mempunyai r hitung > r tabel, maka seluruh item pernyataan valid.

### Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas, dilanjutkan dengan melakukan uji reliabilitas.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Tunjangan Kinerja	0.953	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0.625	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0.882	Reliabel

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2023.

Berdasarkan hasil pengujian realibilitas pada table tentang rekapitulasi hasil uji realibilitas, diketahui nilai Cronbach Alpa variabel X1 Tunjangan Kinerja sebesar 0.953, X2 Disiplin Kerja sebesar 0.625, dan Y Kinerja Pegawai sebesar 0.882 maka dapat disimpulkan bahwa insrumen angket dinyatakan realibel dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data.

### Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.04040453
Most Extreme Differences	Absolute	.174
	Positive	.101
	Negative	-.174
Test Statistic		.174
Asymp. Sig. (2-tailed)		.021 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2023.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan Nilai K-S sebesar 0,21 untuk semua variabel tersebut diatas 0,05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa variable. Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja (X), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan bahwa data dari masing-masing variabel penelitian tersebut secara statistik telah terdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

### Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

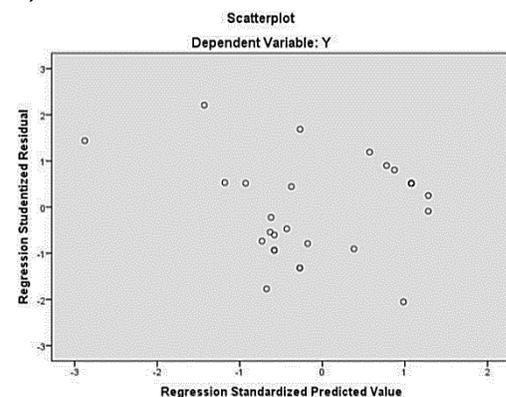
Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	9.215	7.485		1.231	.229		
	X1	.600	.103	.731	5.835	.000	.864	1.157
	X2	.205	.178	-.144	1.153	.259	.864	1.157

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2023.

Tabel di atas menunjukkan keseluruhan variabel memiliki tolerance value > 0,10 serta VIF < 10 lalu dirumuskan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

### Uji Heteroskedestisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedestisitas

Berdasarkan pada gambar 2 jelas bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat di simpulkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas yang berarti model regresi ini layak untuk memprediksikan variabel dependen berdasarkan masukan variabel independent.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.215	7.485		1.231	.229
	TUNJANGAN KINERJA	.600	.103	.731	5.835	.000
	DISIPLIN KERJA	.205	.178	.144	1.153	.259

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI  
 Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2023.

Berdasarkan table 7 hasil analisis regresi linier berganda di atas diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 9.215 + 0.600X_1 + 0.205X_2 + e$$

Dilihat dari persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 9.215, artinya Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja dianggap konstan maka dapat diprediksi kinerja Pegawai sebesar 9.215 satuan.
- 2) Variabel Tunjangan Kinerja (X1) pada model regres linier berganda diatas nilai koefisien sebesar 0.600, artinya apabila nilai variabel Tunjangan Kinerja meningkat sebesar 1 orang dan yang lain konstan, maka dapat diprediksi nilai variabel kinerja karyawan naik sebesar 0.600.

**Uji Signifikan Parsial (Uji t)**

Tabel 8. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>							Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9.215	7.485		1.231	.229		
	X1	.600	.103	.731	5.835	.000	.864	1.157
	X2	.205	.178	.144	1.153	.259	.864	1.157

a. Dependent Variable: Y  
 Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2023.

- 1) Untuk variable Tunjangan Kinerja (X1) diperoleh nilai T hitung sebesar 5.835 lebih besar dari nilai T table 1,984723 atau dengan kata lain thitung > ttabel, sedangkan hasil significant sebesar 0.000 < α = 0.229 Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Tunjangan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung.
- 2) Untuk variable Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 1.153 lebih

besar dari nilai ttabel 1,984723 atau dengan kata lain thitung > ttabel, sedangkan hasil significant sebesar 0,259 6 < α =0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan nya bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung.

**Uji Simultan (Uji F)**

Tabel 9. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	463.389	2	231.694	23.336	.000 <sup>b</sup>
	Residual	268.078	27	9.929		
	Total	731.467	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2023.

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 23.336 dari nilai F table sebesar 3,354131. Dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,00. Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai atau dapat dikatakan bahwa Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

**Uji Koefisien Determinasi**

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 <sup>a</sup>	.634	.606	3.15100

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2023.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,634. Arti dari koefisien ini adalah bahwa pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel X1

Tunjangan Kinerja dan X2 Disiplin Kerja terhadap (Y) 63,4%, sedangkan sisanya sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 36,6%.

## Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan analisis data dan perhitungan statistik yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Tunjangan Kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung.
- 2) Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung.
- 3) Secara simultan, Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panjang Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil penelitian ini, diakui adanya keterbatasan dan kekeliruan yang perlu diperhatikan. Namun, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang bermanfaat, dengan beberapa saran yang dapat diberikan:

- 1) Bagi pihak Kecamatan Panjang Bandar Lampung, penelitian ini dapat menjadi pertimbangan untuk mengatasi masalah kinerja pegawai. Saran untuk instansi antara lain: Mengacu pada kategori baik untuk tunjangan kinerja, manajemen sebaiknya memberikan tunjangan kinerja kepada pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja. Mengacu pada kategori sangat baik untuk tingkat disiplin kerja, pimpinan kecamatan Panjang Bandar Lampung disarankan untuk mempertahankan disiplin kerja pegawai.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data serta menjalankan penelitian dengan lebih baik.

Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan pemahaman dan praktik terkait kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Panjang Bandar Lampung.

## Daftar Pustaka

- Andrian, N. D., Alam, I. A., & Dunan, H. (2017). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI LAMPUNG. *VISIONIST*, 6(2).
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Hardani, L., & Bachri, A. A. (2016). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 4(1), 23-37.
- Julianto, P. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS DI KECAMATAN DEPATI VII KABUPATEN KERINCI: PEBI JULIANTO, S. Sos., MM., CHt. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 2(1), 42-58.
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, 14 (1), 11.
- Ningsih, A. D. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Selatan. *Tanah Pilib*, 1(2), 59-74.
- Novita, D. I. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung Tahun 2013. *Jurnal Manajemen Magister Darmajaya*, 1(01), 65-82.

- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70-77.
- Pratamiaji, T., Hidayat, Z., & Darmawan, K. (2019, July). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. In *Progress Conference* (Vol. 2, No. 1, pp. 430-438).
- Sandewa, F. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Clean Government*, 1(2), 90-110.
- Shabri, H., Yasri, A., & Putra, M. D. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Wali Nagari Baringin Kecamatan Lima Kaum: Determinasi Kompensasi Dan Disiplin Kerja. *AL-ITTIFAQ: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(1), 11-21.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1), 61-76.
- Tanjung, H., & Lubis, A. H. (2021, November). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 2, No. 1, pp. 761-768).
- Triastuti, Y., Sapitri, E. D., Budiningsih, S., & Primadhita, Y. (2022). Peranan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Cileungsi. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 18(2), 99-106.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42-55.