



Pengaruh tunjangan kinerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kanwil kementerian agama

Ropindo Adiva Rajaguguk

Prodi Manajemen Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mikroskil, Medan

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap kinerja, bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai serta untuk mengetahui pengaruhnya secara simultan pengaruh tunjangan kinerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket (Kuesioner) dengan 66 responden, kemudian dilakukan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Tunjangan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta diperoleh hasil bahwa Tunjangan Kinerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Sumatera Utara.

Kata kunci: Tunjangan Kinerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study was conducted to find out how the influence of Performance Allowance on performance, how the influence of Leadership on employee performance, how the influence of Work Discipline on employee performance and to determine the simultaneous effect of the influence of performance allowances, leadership and work discipline on the performance of the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatra. data collection using a questionnaire (Questionnaire) with 66 respondents, then analyzed the data using multiple linear regression. The results showed that partially, Performance Allowance had a positive and significant effect on employee performance, Leadership had no significant and significant effect on employee performance, Work Discipline had a positive and significant impact on employee performance, and the results obtained that Performance Allowance, Leadership and Work Discipline had a positive effect. and significant performance of the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatra.

Keywords: *Performance Allowance, Leadership, Work Discipline and Employee Performance*

Diterima Redaksi: 16-12-2023 | Selesai Revisi: 20-12-2023 | Diterbitkan Online: 21-12-2023

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja pegawai agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi [1]. Sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Organisasi dituntut untuk mengoptimalkan kinerja karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimana kinerja Karyawan diharapkan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan sehingga harapan untuk mencapai tujuan perusahaan akan tercapai.

Aset yang paling penting untuk diperhatikan oleh perusahaan adalah karyawan atau manusianya. Berbicara masalah sumber daya manusia dapat dilihat dari dua segi, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas tentu menyangkut jumlah sumber daya manusia, sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia. Untuk itulah diperlukan manajemen sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien baik dari segi kuantitas maupun dari segi kualitas. Suatu



organisasi yang menerapkan manajemen SDM dengan baik maka dapat menghindari adanya permasalahan yang berkaitan dengan serikat pekerja. Keteraturan dalam hubungan antara pemimpin perusahaan dan anggota perusahaan dapat mencegah adanya serikat pekerja seperti aksi mogok kerja, demonstrasi dan permasalahan lainnya yang berkaitan dengan tenaga kerja.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara merupakan lembaga pemerintah yang mempunyai perumusan visi, misi dan kebijakan teknis dibidang pelayanan dan bimbingan kehidupan umat beragama kepada masyarakat di Provinsi Sumatera Utara, seperti dituntut harus bersikap ramah kepada setiap masyarakat yang ingin meminta pelayanan dalam hal urusan agama dan tentunya harus loyal dan mempunyai interaksi yang baik kepada setiap pegawai yang ada disekitar. Kantor wilayah kementerian berada di Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 7 No. 261, Medan, 20127.

Dalam sebuah instansi sangat penting untuk meningkatkan Sumber daya manusianya dengan memberikan tunjangan kepada setiap pegawai yang akan meningkatkan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja merupakan bentuk imbalan yang diterima pegawai atas usaha-usaha yang dihasilkannya [3]. Tunjangan kinerja diberikan kepada pegawai sesuai dengan target/sasaran kinerja yang ditetapkan setiap awal tahun yang dihitung berdasarkan kategori dan nilai capaian kinerja pegawai yang dinilai pada setiap awal tahun. Tujuan pemberian tunjangan kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tunjangan Kinerja dibayarkan berdasarkan atas kehadiran pegawai pada setiap harinya yang dilihat dari absen. Jika pegawai terlambat melakukan absen di pagi hari (lewat dari pukul 7.30) dan pulang cepat sebelum pukul 16.00 maka uang tunjangan kinerja akan dipotong pada setiap menit keterlambatannya sebesar 0,5%. Pemberian tunjangan kinerja juga diberikan berdasarkan capaian kinerja yang dilihat dari laporan kinerja harian yang ditulis dalam bentuk agenda harian. Dengan adanya pemberian tunjangan kinerja ini diharapkan pegawai dapat lebih disiplin dan memberikan kinerja yang baik. Pada hal ini Kementerian agama (KEMENAG) tentang pemberian tunjangan kinerja pada pegawainya diberikan sekali sebulan, namun dalam pemberian tunjangan kinerja tidak tepat pada waktunya dikarenakan penghitungan jumlah kehadiran pegawai dan ketepatan waktu hadir dan pulang pada setiap pegawai. Hal ini yang membuat ketepatan dalam pemberian tunjangan tidak tepat pada waktunya karena pegawai yang banyak akan memerlukan waktu dalam penghitungannya.

Kemampuan tersebut tidaklah mudah dimiliki oleh setiap orang karena kepemimpinan membutuhkan kedewasaan dalam berpikir dan bersikap, begitu pula dibutuhkan kreativitas dan keberanian dalam memimpin lebih-lebih memberikan contoh atau keteladanan terbaik kepada para bawahannya Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi. Dalam hal ini permasalahan kepemimpinan yang terjadi di Kanwil Kementerian Agama Sumatera Utara adalah pemimpin yang cenderung menghadiri acara atau agenda diluar kantor yang mengakibatkan urusan yang berhubungan dengan internal kantor mengalami sedikit keterlambatan dikarenakan pimpinan ini sering menghadiri undangan instansi lain yang tidak memiliki dampak langsung terhadap kemajuan dikantor. Dengan adanya permasalahan ini akan berdampak pada kinerja pegawai dengan kurangnya pengawasan terhadap situasi kantor dan pekerjaan yang dikerjakan pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi [9]. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dengan demikian disiplin merupakan sikap individu atau kelompok yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi, sedangkan pengertian disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini permasalahan yang ada di Kementerian Agama Sumatera Utara adalah disiplinnya yang belum optimal. Pada masa pandemi ini seperti sekarang ini kehadiran para pegawai menjadi tidak menentu di jam kerja kantor, ini disebabkan dengan sistem absensi yang beralih dari sistem finger ke sistem absensi manual yang membuat pegawai datang lebih lama dari sebelumnya. karena sistem absensi manual tidak memiliki



batas waktu tidak seperti sistem absensi yang menggunakan finger sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan cenderung tidak tepat pada waktu. kurangnya kesadaran didalam diri pegawai dapat mempengaruhi buruknya kinerja yang ada didalam instansi tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan serta merupakan fungsi pokok perusahaan dalam menjalankan bisnis serta meningkatkan nilai tambah perusahaan. Sumber daya manusia diibaratkan sebagai motor penggerak dalam suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja pegawai agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapaisasaran-sasaran organisasi [1]. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang menjelaskan aktivitas atau kegiatan manusia mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian praktik-praktik SDM [14]. Manajemen sumber daya manusia melainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai [1]. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi [15]. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan sesuai dengan peran atau tugasnya dalam perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja sering diberi batasan sebagai kesuksesan seorang karyawan didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan dan keterampilan yang berbeda-beda didalam menyelesaikan pekerjaannya [16]. Pendapat yang lain mengatakan bahwa Kinerja pegawai merupakan kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun kelompok. sedangkan Kinerja bisa menjadi sarana bagi suatu instansi untuk mengukur kemampuan para pegawai yang ada dalam suatu instansi [17]. kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [18].

Dalam meningkatkan kinerja pegawai menempuh berbagai upaya perbaikan untuk menstabilkan dan meningkatkan kinerja organisasi terus dilakukan sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku. Adapun salah satu hal dilakukan adalah dengan memberikan tunjangan kinerja kepada pegawainya sesuai dengan prestasi atau kualitas kerja dari masing-masing pegawai. Tunjangan kinerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasikerja [22]. Beberapa peneliti sebelumnya mengungkapkan bahwa Tunjangan Kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja, yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai yang sejalan dengan kinerja yang hendak dicapai oleh instansinya [23]. Pendapat yang lain mengatakan bahwa Tunjangan kinerja diartikan sebagai bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan [24].

Kepemimpinan mempunyai arti mempengaruhi orang untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga dalam usahanya, atau merubah tingkah laku mereka [28]. Peneliti yang lain mengungkapkan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu [29]. Pendapat yang lain mengemukakan Kepemimpinan merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya [7]. Pendapat yang lain mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kegiatan kelompok yang di organisir menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan [30].

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi [34]. Peneliti lain mengemukakan Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi



dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [35]. Pendapat yang lain mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu [36].

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini dilakukan untuk mengnilis dan menguji pengaruh anatar variabel independent (Tunjangan Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai) pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuisisioner kepada responden, kemudian data diubah menjadi data kuantitatif untuk memudahkan dalam pengolahan data kedalam program SPSS. Pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS versi 21. Penelitian ini dilakukan pada Kantor wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara yang beralamat di Jend. Gatot Subroto Km. 7 No. 261 Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai Kementerian Agama Sumatera Utara yang berjumlah 191 pegawai.

Tabel 1. Jabatan Kementerian Agama Sumatera Utara

Jabatan	Jumlah pegawai
Jabatan Struktural	45
Jabatan Fungsional	146
Total	191

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan berupa *sampel Random* karena tidak terdapat pengetahuan sebelumnya yang dapat digunakan untuk menilai derajat keseragaman populasi. *Sampel Random* adalah jenis pengumpulan sampel probabilitas yang mana setiap orang di semua populasi target mempunyai hak kesempatanyang sama dalam memilih. Sampel ini nantinya dipilih secara acak agar representasi hasilnya tidak bias dari total populasi yang ada. Pengambilan sampel ini dilakukan pada pegawai Kementerian Agama Sumatera Utara, Kota Medan. Dalam penentuan jumlah sampel menggunakan rumus *Slovin* dengan persentase kesalahan sebesar 10% yaitu [40]: Dengan demikian jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 66 orang pegawai.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) untuk pengolahan data. Penelitian ini diuji dengan beberapa uji statistik yang terdiri dari statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 66 responden, dan melakukan penyebaran kuisisioner kepada pegawai Kanwil Kementerian Agama Sumatera Utara, dapat ditarik beberapa gambaran karakteristik responden yang diteliti. Dalam beberapa tabel berikut ini disajikan deskripsi responden yang berhubungan dengan keadaan responden di lokasi penelitian. Jumlah responden adalah sebanyak 66 responden dengan karakteristik berdasarkan jenis kelamin, umur, dan jabatan, sebagaimana pada tabel-tabel berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Karakteristik	Kriteria	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki- laki	35	53%
	Perempuan	31	47%
	Total	66	100%

Sumber: Data diolah Penulis

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian responden adalah laki-laki sebanyak 53%. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai laki laki biasanya memiliki tingkat fokus yang lebih tinggi dan lebih giat dalam bekerja, ini sangat diperlukan untuk kelancaran instansi kedepannya.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik	Kriteria	Frekuensi	Persentase%
Usia	28 - 35 Tahun	19	28,8%
	36 - 43 Tahun	18	27,3%
	44 – 51 Tahun	13	19,7%
	52 – 59 Tahun	16	24,2%
Total		66	100%

Sumber: Data diolah Penulis

Berdasarkan hasil tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang paling sedikit adalah pegawai yang rentan usianya 44 – 51 tahun sebesar 19,7% dan rentan usia. responden yang paling banyak adalah rentan usia 28 – 35 tahun sebesar 28,8%. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai yang lebih muda memiliki tingkat konsentrasi yang tinggi dalam bekerja dan memiliki potensi untuk meregenerasi pegawai-pegawai yang tua atau yang akan pensiun dalam waktu dekat sehingga dapat melanjutkan kinerja positif terhadap instansi.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Karakteristik	Kriteria	Frekuensi	Persentase
Jabatan	Struktural	22	33,3%
	Fungsional	44	66,7%
Total		66	100%

Sumber: Data diolah Penulis

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa jabatan yang paling banyak adalah jabatan Fungsional sebanyak 66,7%. Hal ini dikarenakan bahwa dalam instansi jabatan fungsional memiliki peran yang lebih banyak dibandingkan dengan jabatan struktural yang hanya memimpin setiap jabatan fungsional yang ada didalam instansi.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	.535	4.463		.120	.905			
1	Tunjangan_Kinerja	.365	.122	.292	2.991	.004	.722	1.386
	Kepemimpinan	.249	.131	.224	1.911	.061	.504	1.984
	Disiplin_Kerja	.412	.134	.382	3.063	.003	.443	2.256

Sumber: Data diolah Penulis

Berdasarkan variabel yang ada pada tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance values* variabel Tunjangan Kinerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja adalah diatas nilai ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independent adalah lebih kecil dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu dalam penelitian ini dikatakan bahwa Tunjangan Kinerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63332260
	Absolute	.157
Most Extreme Differences	Positive	.106
	Negative	-.157
Kolmogorov-Smirnov Z		1.274
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078

Sumber: Data diolah Penulis

Berdasarkan data pada tabel 6 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* adalah 1,274 dan signifikan pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,078>0,05 dengan demikian residual terdistribusi secara normal.

Tabel 7. Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-1.485	2.779	-.534	.595
1	Tunjangan_Kinerja	.026	.076	.344	.732
	Kepemimpinan	-.005	.081	-.012	.947
	Disiplin_Kerja	.068	.084	.814	.419

Sumber: Data diolah Penulis

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa variabel independen yaitu Tunjangan Kinerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.535	4.463	.120	.905
1	Tunjangan_Kinerja	.365	.122	.292	.004
	Kepemimpinan	.249	.131	.224	.061
	Disiplin_Kerja	.412	.134	.382	.003

Sumber: Data diolah Penulis

Berdasarkan tabel 8 dapat dirumuskan persamaan Regresi Linear Berganda sebagaiberikut:
Kinerja Pegawai = 0,535 + 0,365 Tunjangan Kinerja + 0,249 Kepemimpinan + 0,412

Disiplin Kerja

Interpretasi persamaan regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta 535 menunjukkan tanda positif yang berarti jika variabel Tunjangan Kinerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dianggap nol, maka kinerja pegawai sebesar 535 satuan
- Nilai Koefisien regresi untuk variabel Tunjangan Kinerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,365 yang berarti jika variabel Tunjangan Kinerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,365 dengan variabel lain dianggap konstan.
- Nilai Koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan menunjukkan nilai positif sebesar 0,249 yang berarti jika variabel Kepemimpinan meningkat satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,249.
- Nilai Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,412 yang berarti jika variabel Disiplin Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,412 dengan variabel lain dianggap konstan.

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	.535	4.463		.120	.905
1 Tunjangan_Kinerja	.365	.122	.292	2.991	.004
Kepemimpinan	.249	.131	.224	1.911	.061
Disiplin_Kerja	.412	.134	.382	3.063	.003

Sumber: Data diolah Penulis

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 9 dapat dilihat bahwa hasil pengujian untuk masing – masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

- Hasil pengujian untuk variabel Tunjangan Kinerja menunjukkan nilai thitung sebesar 2,991 > 1,999 t_{tabel} dengan nilai signifikan 0,004 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Tunjangan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Hasil pengujian untuk variabel Kepemimpinan menunjukkan nilai thitung sebesar 1,911 < 1,999 t_{tabel} dengan nilai signifikan 0,061 > 0,05. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Hasil pengujian untuk variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai thitung sebesar 3,036 > 1,999 t_{tabel} dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji-F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	603.704	3	201.235	27.680	.000
Residual	450.735	62	7.270		b
Total	1054.439	65			

Tabel 11. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.552	2.696

Sumber: Data diolah Penulis



Berdasarkan data pada tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (adjusted R²) yang diperoleh 0,552. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Tunjangan Kinerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 55,2% sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Tunjangan Kinerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kanwil Kementerian Agama Sumatera Utara, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial menunjukkan variabel Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Kementerian Agama Sumatera Utara. Dibuktikan dengan nilai thitung dari Tunjangan kinerja sebesar 2,991 dengan nilai t_{tabel} 1,999. Dengan nilai signifikan 0,004 dimana $0,004 < 0,05$ dan nilai thitung $2,991 > 1,999$ t_{tabel}.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Kementerian Agama Sumatera Utara. Dibuktikan dengan nilai thitung dari Kepemimpinan sebesar 1,911 dengan nilai t_{tabel} 1,999 t_{tabel}. Dengan nilai signifikan 0,061 dimana $0,061 > 0,05$ dan nilai thitung $1,911 < 1,999$ t_{tabel}.
- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Kementerian Agama Sumatera Utara. Dibuktikan dengan nilai thitung dari Disiplin Kerja sebesar 3,063 dengan nilai t_{tabel} 1,999. Dengan nilai signifikan 0,003 dimana $0,003 < 0,05$ dan nilai thitung $3,063 > 1,999$ t_{tabel}.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara Simultan menunjukkan variabel Tunjangan Kinerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Kementerian Agama Sumatera Utara. Dibuktikan dari nilai Koefisien determinasi (Adjusted-R Square) sebesar 0,552 ini berarti kontribusi variabel independent (Tunjangan Kinerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 55,2% sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

- a. Bagi Kanwil Kementerian Agama Sumatera Utara, disarankan kepada instansi mempertahankan pegawai yang dapat memiliki kualitas dalam bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan disarankan juga kepada instansi agar memperhatikan pegawai yang tidak dapat bekerja sama didalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan akan menjadi buruk. Dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu harus melakukan pendekatan dan memberikan arahan serta mengevaluasi kinerjanya agar tidak mengulangi kesalahan yang sama.
- b. Bagi Pemimpin Kanwil Kementerian Agama Sumatera Utara, diharapkan pemimpin dapat lebih memperhatikan pegawai yang tidak berada diruangan selama jam kerja dan diharapkan juga dapat memimpin dengan karakter yang diharapkan pegawai. Dengan solusi yang dilakukan pemimpin adalah lebih baik lagi dalam memberikan pengarahan yang baik, menjalin hubungan baik dengan pegawai dan tetap memperhatikan seluruh kinerja pegawai agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu Tunjangan Kinerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja, disarankan agar melakukan penelitian tentang variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai yang tidak diteliti pada penelitian ini. Seperti Lingkungan Kerja karena penelitian ini belum mencakup semua aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dengan penambahan variabel ini dapat lebih mengetahui seberapa besar pengaruh variabel tersebut mempengaruhi kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- [1] K. a. Jafar, Studi kelayakan Bisnis, Depok: Kencana, 2017.
- [2] I. Ucha, Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja, Depok: Kencana, 2017.
- [3] D. Y. A. D. I. K. Dr.Emron Edison, "Manajemen Sumber Daya Manusia," p. 152, juli 2017.
- [4] L. R. J. P. E. G. T. Jacqueline Fritzie Najoan, "PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI," *Agri-SosioEkonomi Unsrat*, vol. 14, no. 1, pp. 11-24, 2018.
- [5] E. T. Putra, "Pengaruh Remunerasi dan Motivasi terhadap kinerja di lembaga Pemasarakatan terbuka kelas II B Pasaman kab. pasaman Barat," *Juernal Apresiasiekonomi*, vol. 8, no. 3, pp. 488-499, 2020.
- [6] S. N. Yudha, "pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja," *manajemen sumber daya manusia*, 2019.
- [7] A. Afandi, "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 4, no. 2, pp. 235-246, 2020.
- [8] I. Marjaya, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap kinerja Pegawai," *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 2, no. 1, pp. 129-147, 2019.
- [9] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016.
- [10] K. Astria, "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Caang Pamulang," *Jurnal Mandiri*, vol. 2, no. 1, pp. 1-22, 2018.
- [11] A. N. H. A. N. P. P. O. F. I. I. M. F. A. M. s. 6. Mardiyah Tusholihah, "Pengaruh motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing," *Jurnal Equilibrium Manajemen*, vol.5, no. 2, pp. 1-11, 2019.
- [12] S. N. Y. Wastuti, "jurnal," *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA*, p. 1, 2019.
- [13] Y. Hanifah, "Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis," *PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI*, 2017.
- [14] S. S, R. Gultom and S. Sijabat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, In Media, 2015.
- [15] I. Widiastuti, "PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG," *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2017.



Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)
Volume 1, No. 2, Oktober 2023
ISSN: 3025-9363 (online)

- [16] S. N. Y. Wastuti, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. sari arta medan, vol. 2, no. 1, pp. 13-28, 2019.
- [17] G. A. C. Rompas¹, "Manajemen Sumber Daya Manusia," PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN MINAHASA TENGGARA, 2018.
- [18] A. D. Jumawan, "Pengaruh Tunjangan Kinerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di biro umum kementerian koordinator dibibidang perekonomian," Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen, vol. 14, no. 1, pp. 63-71, 2018.
- [19] S. B. Siti Maisarah Hasibuan, "Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja," Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, vol. 1, no. 1, pp. 71-80, 2018.
- [20] M. Astutik, "Pengaruh Disiplin kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten Jombang," Jurnal Bisnis, manajemen, dan Perbankan, vol. 2, no. 2, pp. 141-159, 2016.
- [21] S. A. T. P. A. H. M. Lasiyanti, "Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Motivasi terhadap Produktivitas kinerja Pegawai IAIN SULTAN AMAI Gorontalo," Irfani, vol. 15, no. 1, pp. 145-168, 2019.
- [22] F. S. Raharjo, "Analisis tunjangan kinerja, disiplin terhadap kinerja," Jurnal Ekonomi dan Manajemen, vol. 21, no. 1, pp. 12-29, 2020.
- [23] S. Octavianti, "Pengaruh Tunjangan Kinerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja," Jurnal Mandiri, vol. 2, no. 1, pp. 37-49, 2019.
- [24] D. Marsyam, "Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Tunjangan kinerja terhadap motivasi dan efektivitas pegawai didinas Sosial provinsi sulawesi utara," Jurnal Ilmu Ekonomi, vol. 3, no. 2, pp. 31-40, 2020.