

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DIREKTORAT BINA KESEHATAN JIWA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk Menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :
RATNA ISMEIWATI
NIM: 2013512060

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2015**

Ya Allah, waktu yang sudah kujalani dengan jalan hidup yang sudah menjadi takdirku, sedih, bahagia, dan bertemu orang-orang yang memberiku sejuta pengalaman bagiku, yang telah memberi warna-warni kehidupanku. Kubersujud dihadapan Mu, Engkau berikan aku kesempatan untuk bisa sampai di penghujung awal perjuanganku. Segala Puji bagi Mu ya Allah.

Maka nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan? (QS: Ar-Rahman 13). Niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat (QS: Al-Mujadilah 11).

Alhamdulillahirabbil'alamin.... Sebuah langkah usai sudah, satu cita telah kugapai, namun ini bukan akhir dari perjalanan melainkan awal dari satu perjuangan. Tak henti-hentinya aku mengucapkan syukur padaMu ya Rabb, shalawat serta salam tercurahkan kepada Baginda Rasulullah SAW dan para Sahabat yang mulia. Semoga sebuah karya mungil ini menjadi amal shaleh bagiku dan menjadi kebanggaan bagi keluargaku tercinta .

Lantunan Al-fatihah beriring shalawat dalam silahku merintih, menadahkan doa dalam syukur yang tiada terkira, terima kasihku untukmu. Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk Ayahanda dan Ibundaku tercinta, yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku semangat, doa, dukungan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada di depanku.,,

Untuk bidadariku malaikatku Ainia yang selalu menceritakan hari mama, tetap menjadi anak sholehah kesayangan dan kebanggaan mama, terima kasih atas tawa dan celotehnya. Barakallah... Untuk Kakak dan Adikku, Kagem Mbah, Om dan Keluarga Besarku terima kasih atas doa dan dukungannya.

Kepada teman-teman seperjuangan terima kasih yang tiada tara ku ucapkan atas segala lukisan berjuta warna di kanvas kehidupanku. Kepada semua Sahabatku syukran banget atas segala supportnya.

Jika hidup bisa kuceritakan di atas kertas, entah berapa banyak yang dibutuhkan hanya untuk kuucapkan Terima Kasih...

Semoga skripsi ini membawa manfaat. Tetap Semangat... *Keep Smile...*

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Ratna Ismeiwati

NIM : 2013512060

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak Saya. Apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 28 Agustus 2015

Ratna Ismeiwati
NIM: 2013512060

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Ratna Ismeiwati
NIM : 2013512060
Judul Skripsi : Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Bina
Kesehatan Jiwa

Jakarta, 28 Agustus 2015

Dosen pembimbing,

Mursida Kusuma Wardani, S.E., M.M

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DIREKTORAT BINA KESEHATAN JIWA**



RATNA ISMEIWATI
NIM: 2013512060

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada hari Jumat tanggal 4 bulan September tahun 2015
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen - Program Studi Manajemen

1. Joni Heruwanto, SE., MM
Ketua Tanggal : 4 September 2015

2. Meli Andriyani, SE., MM
Anggota Tanggal : 4 September 2015

3. Mursida Kusuma Wardani, SE., MM
Anggota Tanggal : 4 September 2015

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWJIA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Y.I. Gunawan, SE, MM
Tanggal : 4 September 2015

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Bina Kesehatan Jiwa. Penelitian dilakukan pada pegawai Direktorat Bina Kesehatan Jiwa dengan 54 orang pegawai sebagai sampel dengan menggunakan sistem total sampel dari semua populasi. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuisioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan menggunakan deskriptif kuantitatif.

Instrumen variabel meliputi uji validitas dan reabilitas. Metode analisis regresi linier ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji Asumsi klasik, uji-t dan uji-F.

Hasil dari penelitian diketahui bahwa tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0,289$ dengan probabilitas t hitung sebesar $\text{Sig } t = 0,004$, karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0,004 < 0,05$) dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0,403$ dengan probabilitas t hitung sebesar $\text{Sig} = 0,004$, karena $b_2 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t > \alpha$ atau $0,004 > 0,05$), sedangkan tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$. Sehingga hasil dari penelitian ini menginformasikan bahwa tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan menjadi faktor yang penting bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Kata Kunci:

Tunjangan Kinerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of remuneration and work discipline on the performance of the employees of mental health directorate. This study involved 54 samples that were appointed through total sampling method. The data collection was done using a five-scale closed questionnaire. This is a descriptive study.

The instrument was validated. Double linear regression method was used in the analysis while Classic assumption test, t-test, and f-test were used in hypothesis testing.

From the research, it can be known that remuneration gives influence toward on the performance of the employees with regression coefficient value X_1 as $b_1 = 0,289$ with probability t count Sig $t = 0,004$, because $b_1 \neq 0$ and probability t count is smaller than research experiment level (Sig $t < \alpha$ or $0,004 < 0,05$) and work discipline affects the performance of the employees, it can be known that remuneration gives influence toward on the performance of the employees shown with regression coefficient X_2 as big as $b_2 = 0,403$ with probability t count Sig = $0,004$, because $b_2 \neq 0$ and probability t count is less than research experiment level (Sig $t > \alpha$ or $0,004 > 0,05$), meanwhile remuneration and work discipline affect the performance of the employees significantly with significant level $0,004 < 0,05$. The result of this research informed that remuneration and work discipline have significant impact and they are important factor for workers to enhance their performances.

Keywords:

remuneration, work discipline, performance of employees

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Ilahi Rabbi Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Penulisan skripsi diajukan untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi pada Program Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) IPWIJA Jakarta dengan judul "Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Bina Kesehatan Jiwa".

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menghaturkan ucapan terima kasih atas bimbingan, tenaga, waktu, dukungan, sumbangan pemikiran dan doa yang tidak ternilai harganya bagi penulis selama penyusunan penulisan skripsi ini kepada:

1. Mursida Kusuma Wardani, SE., MM selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan pencerahan dan segala bantuan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tahap ini dengan baik.
2. Dr. Suyanto, SE., MM., M.Ak selaku Ketua STIE IPWIJA.
3. Y.I. Gunawan, SE., MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.

4. Segenap Civitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA yang telah mendidik dan membekali ilmu pengetahuan serta membantu penulis.
5. Direktur dan staf Direktorat Bina Kesehatan Jiwa yang telah membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi.
6. Kedua orang tuaku serta keluarga yang telah memberikan dukungan moril, materilnya, arahan dan selalu mendoakan keberhasilan dan keselamatan selama menempuh pendidikan.
7. Special untuk putri kecilku yang selalu memberikan doa, keceriaan, semangat dan motivasi untuk menyelesaikan penelitian ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA untuk bantuan, dukungan, dan doanya.
9. Tim “Skripsi Sukses” yang tak henti-hentinya memberikan semangat dan penjelasan untuk penyusunan skripsi ini.
10. Para sahabat, teman dan pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat, terima kasih.

Mengingat keterbatasan waktu, tenaga dan kemampuan penulis, penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan penulis. Semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak. Terima kasih.

Jakarta, 28 Agustus 2015

Penulis,

Ratna Ismeiwati

DAFTAR ISI

Halama Judul.....	i
Halama Persembahan	ii
Halama Orisinalitas	iii
Halama Persetujuan Dosen Pembimbing	iv
Halama Pengesahan	v
Abstrak	vi
<i>Abstract</i>	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar.....	xv

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.5. Sistematika Penulisan.....	5

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tunjangan dan Tunjangan Kinerja	7
2.1.1. Pengertian Tunjangan.....	7

2.1.2. Tunjangan Kinerja.....	9
2.2. Pengertian Disiplin	14
2.3. Pengertian Kinerja dan faktor-faktor Yang Mempengaruhinya.....	21
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	21
2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	23
2.3.3. Pengukuran Kinerja Pegawai	24
2.4. Penelitian Terdahulu.....	26
2.5. Kerangka Pemikiran	28
2.6. Hipotesis	29

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.2. Desain Penelitian	30
3.2.1. Jenis Penelitian.....	30
3.2.2. Lingkup Penelitian.....	31
3.3. Operasionalisasi Variabel	31
3.3.1. Variabel Penelitian	31
3.4. Metode Pengumpulan Data	33
3.5. Populasi, Sampel dan Metode Sampling	34
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian.....	34
3.7. Rancangan Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	36
3.7.1. Uji Asumsi Klasik	36

3.7.2. Analisis Regresi Linier Ganda.....	38
3.7.3. Pengujian Hipotesis	39
BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Direktorat Bina Kesehatan Jiwa	41
4.1.1. Demografi	43
4.1.2. Tugas Pokok dan Fungsi.....	45
4.1.3. Struktur Organisasi.....	51
4.2. Analisis Deskriptif.....	51
4.3. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	53
4.4. Uji Asumsi Klasik	58
4.4.1. Uji Normalitas	58
4.4.2. Uji Multikolinearitas	60
4.4.3. Uji Heteroskedastisitas	61
4.4.4. Uji Autokorelasi	62
4.5. Analisis Data.....	63
4.5.1. Analisis Regresi.....	63
4.5.2 Uji Hipotesis.....	65
4.6. Pembahasan Hasil Penelitian.....	68
4.6.1. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	69
4.6.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	69
4.6.3. Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja	

Terhadap Kinerja Pegawai.....	69
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	71
5.2. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN.....	75
Daftar Riwayat Hidup.....	96
Kartu Bimbingan.....	97

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tunjangan Kinerja Berdasarkan <i>Grade</i>	13
Tabel 3.1	Waktu Penelitian	30
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel	32
Tabel 4.1.	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.2	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	52
Tabel 4.3	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.4	Uji Validitas Tunjangan Kinerja (X_1)	54
Tabel 4.5	Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)	55
Tabel 4.6	Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	56
Tabel 4.7	Uji Reabilitas Tunjangan Kinerja	56
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	57
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai.....	57
Table 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.11	Hasil Uji Autokorelasi	62
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien Korelasi (R^2).....	62
Tabel 4.13	Anova Regresi Linier Ganda Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	63
Tabel 4.14	Koefisien Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran Penelitian.....	29
Gambar 3.1. Kerangka Pengaruh Variabel.....	31
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Direktorat Bina Kesehatan Jiwa.....	51
Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas Data Normal P-P Plot.....	59
Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	61
Gambar 4.4. Hasil Pengujian Hipotesis.....	68

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi daur hidup suatu Instansi Pemerintah, karena kinerja dari pegawai sebagai sumber daya manusia akan mempengaruhi faktor yang lain. Oleh karena itu instansi pemerintah harus dapat memberikan motivasi yang dapat mendorong semangat kerja mereka. Pemberian tunjangan kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam rangka peningkatan kinerjanya, karena dengan memperhatikan hal tersebut maka secara tidak langsung pemerintah memberi dorongan moril para pegawai dalam melakukan pekerjaannya, maka diharapkan semua pegawai dapat meningkatkan profesionalisme dan etos kerja dalam setiap pelaksanaan tugas sesuai dengan tujuan reformasi birokrasi.

Kementerian yang telah melaksanakan reformasi birokrasi akan menerima tunjangan kinerja. Untuk itu pegawai harus memiliki kinerja yang terukur, melalui penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2011.

Tunjangan Kinerja merupakan tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang besarnya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja pegawai. Dengan pemberian tunjangan kinerja pegawai yang diterapkan dengan tepat dalam suatu instansi pemerintah dapat memberikan manfaat yang besar bagi negara dengan berlandaskan pada Peraturan Menteri

PAN dan RB No. 15 Tahun 2011 tentang mekanisme persetujuan pelaksanaan reformasi birokrasi dan tunjangan kinerja bagi kementerian/lembaga.

Dalam Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 83 Tahun 2013 tentang tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan Kementerian Kesehatan disebutkan bahwa tunjangan kinerja adalah penghasilan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kehadiran dan prestasi kerja dalam bentuk uang selain gaji pokok, tunjangan jabatan, dan tunjangan lainnya yang berlaku nasional yang ditetapkan pemerintah. Sehingga diharapkan tunjangan kinerja ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dan memperbaiki tingkat kedisiplinan pegawai khususnya pegawai negeri sipil di Direktorat Bina Kesehatan Jiwa, Direktorat Jenderal Bina Upaya Kesehatan, Kementerian Kesehatan RI.

Disiplin pegawai diharapkan dapat mewujudkan pegawai negeri sipil yang handal, profesional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintah yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintahan serta bersikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan langkah awal untuk menciptakan aparatur yang profesional sebagai pengganti Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980 yang bersifat umum.

Sanksi bagi pelanggaran disiplin tentang ketentuan tidak masuk kerja, diatur secara bertingkat. Selain itu, pelanggaran terhadap kewajiban jam kerja dan menaati ketentuan jam kerja dihitung secara kumulatif dan jika jumlahnya mencapai 7,2 jam konversi menjadi satu hari.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti terdorong untuk mengkaji lebih dalam mengenai **“Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Bina Kesehatan Jiwa”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Bina Kesehatan Jiwa?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Bina Kesehatan Jiwa?
3. Apakah terdapat pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Bina Kesehatan Jiwa?

1.3. Tujuan Penulisan

Penelitian dan pembahasan mengenai **“Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Bina Kesehatan Jiwa”** bertujuan untuk:

1. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Bina Kesehatan Jiwa
2. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Bina Kesehatan Jiwa?
3. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Bina Kesehatan?

1.4 Manfaat Penelitian

Dari perumusan masalah yang dihadapi, manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan dapat memberikan wawasan serta ilmu pengetahuan mengenai kinerja pegawai khususnya di Direktorat Bina Kesehatan Jiwa.
 - b. Diharapkan dapat memberikan informasi serta sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi perkembangan disiplin ilmu pemerintahan pada umumnya.
2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat pada umumnya dan pembaca pada khususnya akan pemahaman mengenai hal yang berkenaan dengan masalah tunjangan kinerja yang mempengaruhi peningkatan kinerja dan disiplin kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan yang berjudul Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Bina Kesehatan Jiwa, sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan latar belakang, perumusan masalah yang menjadi dasar penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini disajikan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Pada bab ini dibahas mengenai metodologi penelitian yang mencakup tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, metode pengumpulan data, populasi, sampel dan metode sampling, instrumentasi variabel penelitian serta rancangan metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang mencakup hasil penelitian mengenai gambaran umum objek penelitian dan analisis data serta pembahasan hasil penelitian.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian yang ditemukan dari pembahasan serta saran yang diharapkan berguna untuk perkembangan pelaksanaan tunjangan kinerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai bagi instansi maupun ilmu pengetahuan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tunjangan dan Tunjangan Kinerja

2.1.1. Pengertian Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau kelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasional. Tunjangan mempengaruhi keputusan karyawan untuk bekerja kepada pemberi kerja yang mana, akan tetap tinggal atau meninggalkan pekerjaan, dan kapan mereka akan pensiun (Robert L. Mathis – John H. Jackson 2006).

Menurut Arep dan Tanjung (2003) tunjangan adalah pemberian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang ataupun barang. Pemberian tambahan gaji diluar gaji pokok tersebut dapat berupa insentif. Insentif dapat dijadikan sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan.

Pedoman yang dapat dipakai bertitik tolak dari asumsi bahwa pegawai bukan sekedar faktor produksi, tetapi juga merupakan asset. Oleh karena itu, pegawai harus dilihat sebagai manusia yang utuh. Pegawai sebagai manusia memiliki berbagai macam kebutuhan yang kompleks. Abraham Maslow mengatakan bahwa kebutuhan itu dapat berupa kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, pengakuan, dan aktualisasi diri.

Kebutuhan fisik misalnya makan, minum, istirahat, dan pakaian. Untuk itu, uang makan atau penyediaan tempat makan menjadi sesuatu yang perlu diperhatikan. Istirahat dalam waktu kerja, cuti, dan meninggalkan pekerjaan karena keadaan yang tidak bisa dihindari seperti sakit juga harus diperhitungkan dalam penggajian.

Kebutuhan rasa aman misalnya, kebutuhan rasa aman bila mana sewaktu – waktu berhenti bekerja dengan alasan yang tidak terhindarkan seperti, sakit, pemutusan hubungan kerja, pensiun atau kecelakaan membuat perusahaan mengikutertakan pegawai dalam program–program pensiun, asuransi tenaga kerja, menciptakan lingkungan kerja yang aman, dan program pemeliharaan keamanan.

Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan berinteraksi dengan orang lain yang sering kali tidak terpenuhi akibat kesibukan kerja dalam suatu struktur yang sangat formal. Dalam waktu–waktu tertentu dimana pegawai merayakan peristiwa–peristiwa keagamaan yang membutuhkan biaya tambahan seperti Hari Raya Idul Fitri untuk umat Islam, Hari Natal untuk umat Kristiani, hari raya Imlek untuk warga keturunan Cina, dan lain–lain menghendaki perusahaan memberikan gaji ekstra yang kita kenal dengan Tunjangan Hari Raya (THR).

Kebutuhan Pengakuan yaitu pengakuan terhadap prestasi dan status seseorang. Perusahaan dapat meminjamkan asset yang dimiliki perusahaan, atau menyediakan berbagai fasilitas seperti fasilitas rumah. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dengan program–program pendidikan, latihan, dan sejenisnya.

Agar tujuan–tujuan dari pelaksanaan program tunjangan dapat dicapai maka dalam pelaksanaannya diperlukan ada pegangan yaitu:

1. Bisa memuaskan kebutuhan karyawan yang sebenarnya.
2. Dibatasi pada kegiatan–kegiatan yang lebih efektif dijalankan secara kelompok daripada secara individu.
3. Menggunakan dasar yang seluas mungkin.

Biaya tunjangan hendaknya bisa dihitung, dan besarnya ditentukan secara jelas untuk dasar pembelanjannya.

2.1.2. Tunjangan Kinerja

Saat ini para pegawai negeri sipil di Indonesia telah menggunakan sistem remunerasi pada penilaian kinerjanya. Hal ini berkaitan dengan penggajian para pegawai tersebut. Prinsip dalam remunerasi yang dimaksud adalah pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai didasarkan kepada jabatan dan kelas jabatan. Sistem remunerasi pegawai negeri sipil harus berpegang pada *merit system*, yaitu penetapan besarnya tunjangan kinerja harus berbasis kinerja, bobot pekerjaan dan peringkat (*grade*) masing-masing jabatan. Nilai dan kelas suatu jabatan digunakan untuk menentukan besaran gaji yang adil dan layak selaras dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab jabatan tersebut. Nilai dan kelas suatu jabatan diperoleh atau ditetapkan melalui proses yang disebut evaluasi jabatan yang akan digunakan dalam pemberian tunjangan.

Tunjangan kinerja merupakan imbalan kerja di luar gaji yang dapat diwujudkan berupa honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi,

pesangon, atau pensiun. Sedangkan PNS di daerah berlaku ketentuan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) yang tertuang dalam SK Gubernur.

Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang besarnya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja pegawai negeri sipil yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kehadiran dan prestasi kerja dalam bentuk uang selain gaji pokok, tunjangan jabatan, dan tunjangan lainnya yang berlaku nasional yang ditetapkan pemerintah.

Tunjangan Kinerja diberikan kepada pegawai di Direktorat Bina Kesehatan Jiwa dan Pegawai di lingkungan Kementerian Kesehatan baik pegawai negeri dan Pegawai lainnya berdasarkan Keputusan Pejabat berwenang yang diangkat dalam suatu jabatan dan bekerja secara penuh pada satuan organisasi organisasi di lingkungan Kementerian Kesehatan setiap bulan berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 83 Tahun 2013 dan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 81 Tahun 2013 Tentang Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Kesehatan.

Tunjangan kinerja tidak diberikan pada pegawai di lingkungan Kementerian Kesehatan yang tidak mempunyai jabatan tertentu, pegawai yang berhenti untuk sementara atau dinonaktifkan, pegawai yang diberhentikan dari jabatan organiknya dengan diberikan uang tunggu (belum diberhentikan sebagai Pegawai Negeri), pegawai yang diperbantukan/dipekerjakan pada badan/instansi lain di luar Kementerian Kesehatan, pegawai yang diabaikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun dan pegawai negeri sipil pada Badan Layanan Umum yang telah mendapatkan

remunerasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012.

Peraturan Menteri Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri mengatur bahwa pemberian tunjangan kinerja kepada Pegawai Negeri didasarkan pada:

- a. Tingkat capaian pelaksanaan reformasi birokrasi instansi
- b. Nilai dan kelas jabatan
- c. Indeks harga nilai jabatan
- d. Faktor penyeimbang
- e. Indeks tunjangan kinerja daerah provinsi

Tunjangan Kinerja di lingkungan Kementerian Kesehatan dihitung berdasarkan kehadiran dan prestasi kerja sesuai kelas jabatan. Kehadiran dihitung berdasarkan hari dan jam kerja dalam satuan organisasi dan atau hari penugasan di luar satuan organisasi. Hari kerja ditentukan selama 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu terhitung mulai hari Senin sampai dengan hari Jumat. Dengan ketentuan Jam kerja selama 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam di luar waktu istirahat dalam 1 (satu) minggu terhitung:

- a. Hari Senin sampai dengan hari Kamis : Pukul 07.30 – 16.00 waktu istirahat : pukul 12.00 – 13.00.
- b. Hari Jumat : Pukul 07.30 – 16.30 waktu istirahat : pukul 11.30 – 13.00.

Pegawai yang terlambat hadir di tempat kerja dalam batas waktu 1 (satu) menit sampai dengan 30 (tiga puluh) menit diwajibkan mengganti sebanyak jumlah menit waktu keterlambatan pada hari yang sama.

Pegawai yang mendapatkan penugasan di luar satuan organisasi masing-masing wajib hadir dan melaksanakan tugas pada tempat sesuai penugasan, dibuktikan dengan surat tugas yang ditandatangani oleh atasan langsung atau pimpinan satuan organisasi yang bersangkutan.

Pengurangan Tunjangan Kinerja dikenakan bagi Pegawai yang tidak hadir tanpa alasan yang sah:

1. Tidak masuk kerja, sebesar 3% (tiga persen) untuk setiap 1 (satu) hari.
2. Terlambat masuk kerja tanpa mengganti waktu keterlambatan, sebesar persentase tertentu.
3. Pulang sebelum waktunya, sebesar persentase tertentu Tidak berada di tempat tugas, sebesar 1% (satu persen) untuk setiap 1 (satu) hari.
4. Tidak melakukan rekam kehadiran pada saat masuk kerja, sebesar 1,5% (satu koma lima persen) untuk setiap 1 (satu) kali kejadian.
5. tidak melakukan rekam kehadiran pada saat pulang kerja, sebesar 1,5% (satu koma lima persen) untuk setiap 1 (satu) kali kejadian.

Pengurangan Tunjangan Kinerja tidak diberlakukan jika memiliki alasan yang sah dan memenuhi ketentuan prosedural penyampaian alasan yang sah sesuai ketentuan dalam Permenkes. Alasan yang sah adalah sebagai berikut:

1. Alasan karena sakit yang dibuktikan dengan surat keterangan sakit dari dokter yang memiliki surat izin praktik sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Alasan karena cuti yang dibuktikan dengan surat keterangan cuti sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Alasan lain yang dituliskan dalam surat permohonan izin/pemberitahuan yang disetujui oleh atasan langsung.

Untuk menentukan besaran tunjangan kinerja pegawai negeri sipil yang adil, objektif, transparan, dan konsisten sesuai dengan berat ringannya suatu jabatan, maka penghitungan tunjangan kinerja harus didasarkan pada nilai atau kelas suatu jabatan yang diperoleh melalui proses evaluasi jabatan.

Angka perhitungan ini disebut dengan istilah *grade* yang terdapat perbedaan kelas jabatan dalam masing-masing jabatan pegawai negeri sipil seperti tabel berikut:

Tabel 2.1

Tabel Tunjangan Kinerja Berdasarkan *Grade*

No	Kelas Jabatan	Tunjangan Kinerja (Rp)
1	17	19.360.000
2	16	14.131.000
3	15	10.315.000
4	14	7.529.000
5	13	6.023.000
6	12	4.819.000

7	11	3.855.000
8	10	3.352.000
9	9	2.915.000
10	8	2.535.000
11	7	2.304.000
12	6	2.095.000
13	5	1.904.000
14	4	1.814.000
15	3	1.727.000
16	2	1.645.000
17	1	1.563.000

2.2. Pengertian Disiplin

Dalam dunia kerja disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas. Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris “*disciple*” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran. Latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan.

Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Seorang pegawai yang melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, harus mampu menerima hukuman yang telah disepakati.

Masalah disiplin anggota organisasi baik sebagai atasan ataupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi.

Pengertian Disiplin menurut beberapa ahli:

Menurut Alex S. Nitisemito dalam bukunya Ahmad (2002:393) menyatakan:

“Disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis”.

Menurut Bejo Siswanto (2005:291) mengemukakan:

“Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2013: 86) menyatakan:

“Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

Adapun menurut peraturan tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah dimuat di dalam Bab II Pasal (2) UU No.43 Tahun 1999, ada beberapa ketentuan yang harus dilaksanakan yaitu :

1. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak.
2. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya.

3. Menggunakan dan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.
4. Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama pegawai negeri sipil dan atasannya.

Sedangkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin, seperti tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya dalam kenyataan, bahwa dalam suatu instansi apabila sebagian besar pegawainya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pegawai sudah dapat ditegakkan.

Tolak ukur kedisiplinan kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kepatuhan terhadap jam-jam kerja.
2. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku.

3. Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi.
4. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati.
5. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operatif yang terpenting dan tidak dapat diabaikan karena sebagai bagian dari fungsi pemeliharaan pegawai, dan bilamana semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sejumlah indikatornya, yaitu:

1. Absensi: yakni pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam instansi.
2. Sikap dan Perilaku: yaitu tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan semua tugas dari atasannya.
3. Tanggung jawab: yaitu hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

Dengan disiplin kerja yang baik pada diri pekerja, akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

3. Perspektif hak-hak individu (Individual Rights Perspective), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Menurut Beach (dalam Siagian, 2002) disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti yang kedua yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu :

- a. disiplin preventif
- b. disiplin korektif

Disiplin preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi, untuk mencegah jangan sampai para karyawan berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan karyawan (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi.

Triguno (2000) menyebutkan bahwa tujuan pokok dari pendisiplinan preventif adalah untuk mendorong karyawan agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan, yang dapat mematikan prakarsa, kreativitas serta partisipasi sumber daya manusia.

Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu :

- 1) Para anggota organisasi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- 2) Para perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
- 3) Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

Disiplin korektif adalah upaya penerapan disiplin kepada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap.

Horald D. Garret. (1994) menyebutkan bahwa bila dalam instruksinya seorang karyawan dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang karyawan tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar

kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku.

Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Sayles dan Strauss menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu: (1) peringatan lisan (oral warning), (2) peringatan tulisan (written warning), (3) disiplin pemberhentian sementara (discipline layoff), dan (4) pemecatan (discharge).

Di samping itu, dalam pemberian sanksi korektif seyogyanya memperhatikan tiga hal berikut:

- 1) karyawan yang diberikan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya,
- 2) kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri ,
- 3) dalam hal pengenaan sanksi terberat, yaitu pemberhentian, perlu dilakukan “wawancara keluar” (exit interview) pada waktu mana dijelaskan antara lain, mengapa manajemen terpaksa mengambil tindakan sekeras itu.

Burack (1993) mengingatkan bahwa pemberian sanksi korektif yang efektif terpusat pada sikap atau perilaku seseorang dalam unit kelompok kerja yang melakukan kesalahan dalam melakukan kegiatan kerja dan bukan karena kepribadiannya. Untuk itu, dalam penerapan sanksi korektif hendaknya hati-hati jangan sampai merusak seseorang maupun suasana organisasi secara keseluruhan. Dalam pemberian sanksi korektif harus mengikuti prosedur yang benar sehingga tidak berdampak negatif terhadap moral kerja anggota kelompok.

Ada beberapa pengaruh negatif bilamana tindakan sanksi korektif dilakukan secara tidak benar, yaitu:

1. disiplin manajerial,
2. disiplin tim,
3. disiplin diri.

(Robert F. Hopkins, 1996). Pengaruh negatif atas penerapan tindakan sanksi korektif yang tidak benar akan berpengaruh terhadap kewibawaan manajerial yang akan jadi menurun, demikian juga dalam tindakan sanksi korektif dalam tim yang tidak benar dapat berakibat terhadap kurangnya partisipasi karyawan terhadap organisasi, dimana kerja tim akan menjadi tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas kerja samanya, dan menjadi tercerai berai karena kesalahan tindakan disiplin tim.

2.3. Pengertian Kinerja dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Kinerja yang baik adalah yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi didalam kinerja tersebut harus memiliki

beberapa kriteria agar meningkatkan produktifitas sehingga apa yang diharapkan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan.

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu performa yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu performa yang ditunjukan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja.

Performance atau kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauhmana perkembangan kinerja dari seorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

Definisi Kinerja menurut para ahli:

1. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22).
2. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).
3. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja

masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut (Mathis dan Jackson, 2006:65).

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.3.3. Pengukuran Kinerja Pegawai

Ada beberapa pengukuran kinerja pegawai menurut Gomes (2003:134) adalah sebagai berikut :

Indikator-indikator kinerja pegawai, sebagai berikut :

1. *Quantity of work* : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge*: Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*: Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*: kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*: Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. *Initiative*: Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities*: Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Sedangkan menurut T.R. Mitchell (1978:343) dalam Sedarmayanti (2001:51), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. *Prom Quality of Work* (Kualitas Kerja)
2. *Promptness* (Ketepatan Waktu)
3. *Initiative* (Inisiatif)
4. *Capability* (Kemampuan)
5. *Communication* (Komunikasi)

Untuk mengukur kinerja juga dapat dilakukan dengan menggunakan lima indikator antara lain produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas (Dwiyanto, dalam Pasolong, 2006: 50-51).

Bila ukuran pencapaian kinerja sudah ditetapkan, maka langkah berikutnya dalam mengukur kinerja adalah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seseorang selama periode tertentu. Dengan membandingkan hasil ini dengan standar yang dibuat oleh periode waktu yang bersangkutan, akan didapatkan tingkat kinerja dari seorang pegawai.

Secara ringkasnya dapatlah dikatakan bahwa pengukuran tentang kinerja pegawai tergantung kepada jenis pekerjaannya dan tujuan dari organisasi/ instansi yang bersangkutan.

Tujuan penilaian kinerja ini dapat memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi atau instansi melalui peningkatan kinerja pegawainya dengan berdasarkan prinsip-prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

2.4. Penelitian Terdahulu

1. Sholehah Hartoyo (2009) melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kemampuan Karyawan dan Tunjangan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wangsa Jatra Lestari**” hasil analisis regresi memperoleh persamaan garis regresi : $Y = 49,565 + 0,576.X1 + 0,502.X2$. Persamaan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dan tunjangan kesejahteraan. Kesimpulan yang diambil adalah : Tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari. Terbukti dari hasil analisis data yang memperoleh thitung $X1 > t$ tabel ($3,069 > 2,042$) pada taraf signifikan 5%. Secara keseluruhan variabel kemampuan karyawan dan tunjangan kesejahteraan memberikan sumbangan efektif sebesar 71,4% terhadap kinerja karyawan. Sementara sumbangan relatif yang diberikan variabel kemampuan karyawan sebesar 49,6% dan variabel tunjangan kesejahteraan sebesar 50,4%. Di antara kedua variabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel tunjangan kesejahteraan memberikan sumbangan terbesar terhadap kinerja karyawan.
2. Mariana Kristiyanti, S.Kom, MM, Lisda Rahmasari, SE, MM (2009) Penelitian Universitas AKI (Unaki), **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang)**, Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Nyonya Meneer Semarang yang bergerak dalam penjualan / pendistribusian Jamu. Perusahaan berusaha untuk merekrut karyawan yang

potensial untuk dapat bekerja dengan baik, hal ini disebabkan karena karyawan tersebut berkaitan langsung dengan omset pendapatan yang dihasilkan perusahaan, sehingga karyawan tersebut sangat diperlukan perusahaan untuk mencapai target penjualan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Nyonya meneer Semarang. Sampel yang diambil sebanyak 75 responden, dengan menggunakan *accidental sampling* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara kebetulan kepada karyawan bagian penjualan (sales) di PT. Nyonya Meneer Semarang. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara *ada pengaruh yang positif dan signifikan* antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Saran-saran yang dapat diajukan dalam hal Disiplin Kerja adalah perlunya upaya pimpinan untuk memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang diharapkan pimpinan, perusahaan juga perlu mempertahankan kondisi kerja yang kondusif dimana rekan kerja di perusahaan saling mendukung antara satu dengan yang lainnya, serta adanya pendelegasian pekerjaan yang sesuai antara kemampuan karyawan dengan beban kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawan.

3. Adhitya Bahar, (2013) **Analisis Pengaruh Kepuasan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sriwijaya Air di Makassar** , menguraikan tentang Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh pemberian kepuasan, kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air di Makassar serta untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air di Makassar. Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan metode analisis deskriptif, analisis regresi berganda, uji validitas dan uji reliabilitas serta uji parsial dan uji serempak. Dari hasil persamaan regresi pengaruh antara variabel (kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja) dengan kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air di Makassar ternyata ada pengaruh yang kuat dan signifikan, sebab semakin tinggi kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan sebab memiliki nilai probabilitas yang kurang dari 0,05. Dengan demikian dalam penelitian ini hipotesis pertama terbukti. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, alasannya karena kepuasan kerja memiliki nilai *koefisien standardized* yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel kompensasi dan disiplin kerja.

2.5. Kerangka Pemikiran

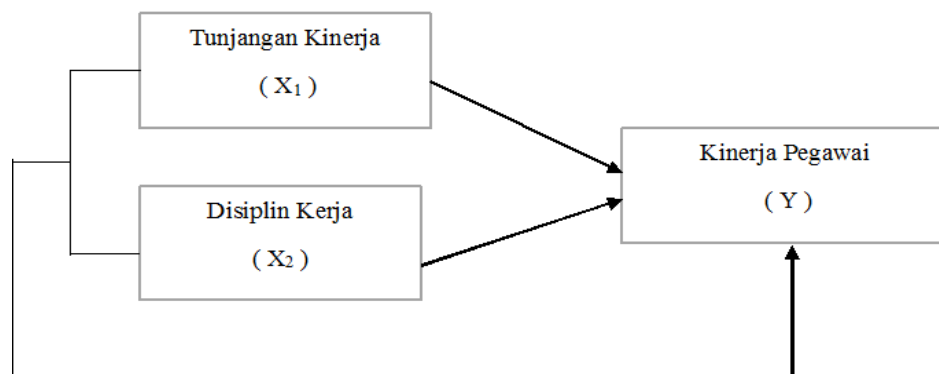
Kerangka Pemikiran merupakan rangkuman dari hasil tinjauan pustaka yang mengaitkan secara langsung teori, konsep dan hasil penelitian yang ada

dengan masalah yang diteliti. Permasalahan merupakan pendekatan atau strategi penelitian untuk memecahkan masalah penelitian yang menggambarkan variabel dan hubungan variabel yang akan digunakan dalam penelitian.

Tunjangan kinerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Direktorat Bina Kesehatan Jiwa. Hubungan kedua variabel dapat dilihat pada kerangka berfikir sebagai berikut:

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran Penelitian



2.6. Hipotesis

Kesimpulan sementara yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Bina Kesehatan Jiwa
2. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Bina Kesehatan Jiwa.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Direktorat Bina Kesehatan Jiwa.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di kantor Direktorat Bina Kesehatan Jiwa, Jakarta.

Waktu penelitian dilakukan mulai dari bulan Mei sampai dengan Agustus 2015.

Tabel 3.1

Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli				Agustus	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Penelitian Pendahuluan	■	■	■	■										
2	Penyusunan proposal		■	■	■	■	■	■	■	■	■				
3	Pengumpulan data						■	■	■	■	■	■	■	■	
4	Analisis data										■	■	■	■	■
5	Penyusunan Laporan												■	■	■

3.2 Desain Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

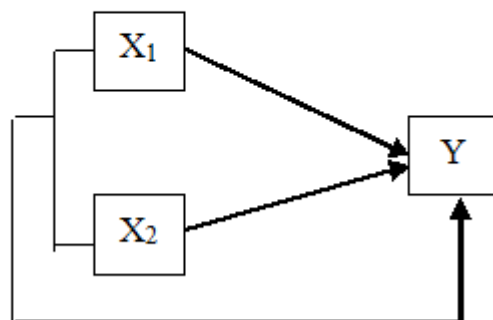
Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dalam ilmu ekonomi bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Bina Kesehatan Jiwa.

3.2.2 Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan tujuan untuk menyelidiki lebih jauh yang memerlukan proses penelitian secara keseluruhan dimana lingkungannya uji pengaruh variabel tunjangan kinerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y). Dalam hal ini proses penelitian dan pemahaman yang berdasar pada metodologi yang menyelidiki suatu masalah tunjangan kinerja dan disiplin pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pada pendekatan ini peneliti membuat suatu penelitian yang berkaitan dengan faktor-faktor internal dan eksternal yang berhubungan dengan tunjangan kinerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1

Kerangka Pengaruh Variabel



3.3. Operasionalisasi Variabel

3.3.1 Variabel Independent

a. Definisi Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2007:33) adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependen.

b. Definisi Operasional

Jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang variabilitasnya dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Variabel Bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan terjadinya perubahan pada variabel terikat, baik perubahan positif maupun perubahan negatif..

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Skala Penilaian
X ₁ - Tunjangan adalah pemberian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang ataupun barang. (Arep dan Tanjung 2003)	- Absensi - Tugas pokok dan fungsi (tupoksi) - <i>Grade</i>	7 item	1-5
X ₂ . Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu. (Muchadarsyah Sinungan 1995)	- Absensi - Sikap dan Perilaku - Tanggung jawab	7 item	1-5

<p>Y - Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunagara, 2002:22)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas Kerja - Ketepatan waktu - Inisiatif - Kemampuan - Komunikasi 	7 item	1-5
--	---	--------	-----

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara memperoleh data primer dan data sekunder, yaitu:

a. Data Primer

Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yang diamati dan dicatat untuk pertama kalinya serta dapat diuji kebenarannya. Dilakukan dengan melakukan wawancara. Wawancara adalah cara yang digunakan untuk memperoleh keterangan secara lisan guna mencapai tujuan tertentu. Di dalam teknik pelaksanaan wawancara dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara berencana (berpatokan). Dimana sebelum melakukan wawancara telah dipersiapkan suatu daftar pertanyaan (kuesioner) yang lengkap dan teratur. Pertanyaan disusun terbatas pada aspek- aspek yang akan diteliti.

b. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek yang diteliti. Data ini dapat diperoleh melalui berbagai sumber yang telah

ada, yaitu seperti buku-buku, perpustakaan, internet, publisitas penelitian, media informasi baik media cetak maupun media elektronik yang ada.

3.5. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau study sensus (Sabar, 2007).

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut. Untuk menentukan besarnya sampel menurut Arikunto (2002: 112) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 %.

Dalam penelitian ini digunakan sistem total sampel dari semua populasi. Berdasarkan data yang ada di Direktorat Bina Kesehatan Jiwa, jumlah pegawai sebanyak 54 orang.

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Independent atau variabel bebas yaitu kinerja pegawai
2. Variabel dependent atau variabel terikat yaitu tunjangan kinerja dan disiplin pegawai.

Setelah masalah penelitian dirumuskan dan studi kepustakaan dilakukan, maka peneliti yang diidentifikasi harus menentukan variabel-variabel dan klasifikasi”, sehingga agar konsep yang masih bersifat umum tersebut dapat diukur dan diketahui karakternya harus terlebih dahulu dikonkritisasi sejelas dan sesederhana mungkin. Sehingga variabel penelitian pada skripsi ini meliputi:

- a. Variabel bebas (X), yaitu tunjangan kinerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2).
- b. Variabel terikat (Y), yaitu kinerja pegawai.

Analisis selanjutnya dilakukan dengan *Reliability Analysis* menggunakan software SPSS.

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) $>$ 0,2681. Nilai tersebut didapat dari Rumus sebagai berikut:

$$Df = n-2$$

Ket: n adalah keseluruhan sampel.

Peneliti menggunakan sampel sebanyak 54 orang yang diambil dari jumlah pegawai Direktorat Bina Kesehatan Jiwa.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji

reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. *Reliabilitas* terpenuhi jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010:126).

3.7. Rancangan Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusi secara normal yakni data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Uji normalitas bisa dilakukan dengan Normal P-P Plot. Pada normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi adanya Multikolinieritas dapat dilihat dari *Value inflation*

Factor (VIF). Apabila Nilai $VIF > 10$, terjadi Multikolinieritas. Sebaliknya jika $VIF < 10$ tidak terjadi Multikolinieritas.

- Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas mempunyai suatu keadaan bahwa varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya Heteroskedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien–koefisien regresi menjadi tidak efisien. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized.

Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.

Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

- Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri, nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- Angka D-W dibawah -2 berarti ada Uji Autokorelasi positif
- Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada Autokorelasi
- Angka D-W di atas +2 berarti ada Autokorelasi negatif

3.7.2. Analisis Regresi Linier Ganda

Analisis regresi linier Ganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

dimana:

a= bilangan konstanta

b₁= koefisien regresi tunjangan kinerja

b₂= koefisien regresi disiplin kerja

X₁= tunjangan kinerja

X₂= disiplin kerja

Y= kinerja

3.7.3. Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Uji T atau uji koefisien digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

Dalam masing-masing variabel dinyatakan sebagai berikut:

1. Variabel Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel tunjangan kinerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel tunjangan kinerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

2. Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

b. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi atau bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Variabel Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel tunjangan kinerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel tunjangan kinerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

BAB 4

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Direktorat Bina Kesehatan Jiwa

Pada tahun 1865 kesadaran akan kesehatan jiwa sudah mulai mendapat perhatian oleh pemerintah kolonial akan tetapi untuk organisasi di pemerintahan belum ada bagian khusus yang menanganinya dan sebagai bentuk kepedulian itu di dirikanlah Rumah sakit jiwa di beberapa daerah. Dasar pendirian Rumah Sakit Jiwa di Indonesia adalah keputusan Kerajaan (Koninklijk besluit) tanggal 30 Desember 1865 No. 100. Berdasarkan keputusan Gubernur Jenderal (Gouverneur Generaal) tgl 14 Mei 1867 dibangun Rumah Sakit Jiwa (doorgangshuizen), dan pembangunan dilaksanakan pada tahun 1876 di Bogor (Rumah Sakit Jiwa pertama dan diresmikan tanggal 1 Juli 1882 dengan kapasitas 400 tempat tidur. Selanjutnya tahun 1902 diresmikan RSJ Lawang, tahun 1919 RSJ Solo, tahun 1923 RSJ Magelang, tahun 1924 RSJ Jakarta, tahun 1929 RSJ Semarang dan RSJ Surabaya, tahun 1923 RSJ Ujung Pandang dan Palembang kemudian tahun berikutnya RSJ Padang, Lubuk Pakam, Banjarmasin, Manado, tahun 1933 Bangli, tahun 1927 RS Tentara di Sabang dimanfaatkan untuk RS Jiwa dengan kapasitas 1200, tahun 1939 RS Jiwa Sei Bangkong Pontianak.

Pada tahun 1945 s.d 1968 dengan diproklamasikan Negara Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, mulailah penderita penyakit jiwa lebih diperhatikan, akan tetapi sayang belum dapat dilaksanakan dengan baik, oleh karena revolusi fisik. Pada awal 1947 barulah dimulai membentuk Jawatan Urusan Penyakit Jiwa yang dipimpin oleh Dr. Latumeten, akan tetapi Jawatan ini juga belum dapat

membangun secara intensif. Setelah Aksi Militer Belanda mereda Menteri Kesehatan (Dr J. Leimena) bulan Oktober 1947 di Yogyakarta menunjuk Dr. Marzuki Mahdi untuk membangun Jawatan ini, namun dengan adanya Aksi Militer Belanda ke II Desember 1948, kegiatan yang sedang dikembangkan melemah dan menjadi kacau.

Perkembangan organisasi Direktorat Kesehatan jiwa dari tahun 1045 sampai saat ini sebagai berikut:

- Tahun 1947 - 1951 adalah Jawatan Urusan Penyakit Jiwa
- Tahun 1951 - 1995 menjadi Jawatan Rumah-Rumah Sakit Jiwa
- Tahun 1955 - 1959 menjadi Jawatan Urusan Penyakit Jiwa
- Tahun 1960 - 1966 menjadi Bagian Kesehatan Jiwa
- Tahun 1966 - 2000 menjadi Direktorat Kesehatan Jiwa (di Bawah Ditjen Bina Yanmed)
- Tahun 2000 - 2006 menjadi Direktorat Kesehatan Jiwa Masyarakat (di Bawah Ditjen Bina Kesehatan Masyarakat)
- Tahun 2006 – 2010 menjadi Direktorat Bina Pelayanan Kesehatan Jiwa (Di bawah Ditjen Bina Pelayanan Medik)
- Tahun 2010 – sekarang menjadi Direktorat Bina (di Bawah Ditjen Bina Upaya Kesehatan)

Pimpinan dari Jawatan Urusan Penyakit Jiwa sampai menjadi Direktorat Bina Kesehatan Jiwa adalah sebagai berikut:

- Awal tahun 1947 s.d.Oktober 1947 adalah dr. Latumenten
- Tahun 1947 – 1958 adalah dr. Marzuki Mahdi yang berkedudukan di Bogor

- Tahun 1958 – 1971 adalah dr. Salekan berkedudukan di Jakarta
- Tahun 1971 – 1986 adalah Prof. DR. Kusumanto Setyonegoro, Sp.KJ
- Tahun 1991 – 1997 adalah dr. S O Gardjito, Sp.KJ
- Tahun 1997 - 1999 adalah dr. Achmad Hardiman, Sp.KJ, MARS
- Tahun 1999 – 2004 adalah dr. Yusmansyah Idris, Sp.KJ, MM
- Tahun 2004 – 2005 adalah dr. Yulizar darwis, Sp.KJ, MM
- Tahun 2005 – 2006 adalah dr. G Pandu Setiawan, Sp.KJ
- Tahun 2006 – 2008 adalah dr. Yulizar Darwis, Sp.KJ
- Tahun 2008 – 2010 adalah dr. H.M Aminullah, Sp.KJ, MM
- Tahun 2010 – Awal 2012 adalah dr. Irmansyah, Sp.KJ (K)
- Awal Tahun 2012 – September 2013 adalah dr. Diah Setia Utami, Sp.KJ, MARS
- Akhir September 2013 – Sekarang adalah dr. Eka Viora Sp.KJ

4.1.1. Demografi

Saat ini Direktorat Bina Kesehatan Jiwa berada di bawah Direktorat Jenderal Bina Upaya Kesehatan Kementerian Kesehatan RI yang berkantor di Jalan H.R. Rasuna Said Kav 4-9, Kuningan Jakarta Selatan. Direktorat Bina Kesehatan Jiwa dilihat dari tingkatan eselon merupakan eselon II dan membawahi lima Direktorat Bina Kesehatan Jiwa mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, dan penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria, serta pemberian bimbingan teknis, dan evaluasi di bidang bina kesehatan jiwa.

Direktorat Bina Kesehatan Jiwa menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan perumusan kebijakan di bidang bina kesehatan jiwa di non fasilitas pelayanan kesehatan, bina kesehatan jiwa di fasilitas pelayanan kesehatan, bina etikolegal dan asesmen kesehatan jiwa, dan bina pencegahan dan penanggulangan masalah Narkotika, Psikotropika dan Zat Adiktif (NAPZA), rokok, dan alkohol serta bina kesehatan jiwa pada kelompok berisiko.
- b. Pelaksanaan kegiatan di bidang bina kesehatan jiwa di non fasilitas pelayanan kesehatan, bina kesehatan jiwa di fasilitas pelayanan kesehatan, bina etikolegal dan asesmen kesehatan jiwa, dan bina pencegahan dan penanggulangan masalah Narkotika, Psikotropika dan Zat Adiktif (NAPZA), rokok, dan alkohol serta bina kesehatan jiwa pada kelompok berisiko.
- c. Penyiapan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang bina kesehatan jiwa di non fasilitas pelayanan kesehatan, bina kesehatan jiwa di fasilitas pelayanan kesehatan, bina etikolegal dan asesmen kesehatan jiwa, dan bina pencegahan dan penanggulangan masalah Narkotika, Psikotropika dan Zat Adiktif (NAPZA), rokok, dan alkohol serta bina kesehatan jiwa pada kelompok berisiko.
- d. Penyiapan pemberian bimbingan teknis di bidang bina kesehatan jiwa di non fasilitas pelayanan kesehatan, bina kesehatan jiwa di fasilitas pelayanan kesehatan, bina etikolegal dan asesmen kesehatan jiwa, dan bina pencegahan dan penanggulangan masalah Narkotika, Psikotropika dan Zat Adiktif (NAPZA), rokok, dan alkohol serta bina kesehatan jiwa pada kelompok berisiko.
- e. Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kebijakan di bidang bina kesehatan jiwa di non fasilitas pelayanan kesehatan, bina kesehatan jiwa di fasilitas

elayanan kesehatan, bina etikolegal dan asesmen kesehatan jiwa, dan bina pencegahan dan penanggulangan masalah Narkotika, Psikotropika dan Zat Adiktif (NAPZA), rokok, dan alkohol serta bina kesehatan jiwa pada kelompok berisiko.

f. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Direktorat.

Direktorat Bina Kesehatan Jiwa terdiri atas :

- a. Subdirektorat Bina Kesehatan Jiwa Di Non Fasilitas Pelayanan Kesehatan
- b. Subdirektorat Bina Kesehatan Jiwa Di Fasilitas Pelayanan Kesehatan
- c. Subdirektorat Bina Etikolegal dan Asesmen Kesehatan Jiwa
- d. Subdirektorat Bina Pencegahan dan Penanggulangan Masalah Narkotika, Psikotropika dan Zat Adiktif (NAPZA), Rokok, dan alkohol
- e. Subdirektorat Bina Kesehatan Jiwa Kelompok Berisiko
- f. Subbagian Tata Usaha
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

4.1.2. Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas pokok dan fungsi dari masing-masing subdirektorat adalah:

a. Subdirektorat Bina Kesehatan Jiwa Di Non Fasilitas Pelayanan Kesehatan

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, dan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, serta bimbingan teknis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang bina kesehatan jiwa di non fasilitas pelayanan kesehatan.

Subdirektorat Bina kesehatan Jiwa Di Non Fasilitas Pelayanan Kesehatan menyelenggarakan fungsi:

- Penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang bina kesehatan jiwa di non fasilitas pelayanan kesehatan.

- Penyiapan bahan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang bina kesehatan jiwa di non fasilitas pelayanan kesehatan.
- Penyiapan bahan bimbingan teknis di bidang bina kesehatan jiwa di non fasilitas pelayanan kesehatan.
- Penyiapan bahan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kebijakan di bidang bina kesehatan jiwa di non fasilitas pelayanan kesehatan.

Subdirektorat Bina Kesehatan Jiwa Di Non Fasilitas Pelayanan Kesehatan terdiri atas :

a. Seksi Standardisasi

Seksi Standardisasi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, dan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang kesehatan jiwa di non fasilitas pelayanan kesehatan.

b. Seksi Bimbingan dan Evaluasi.

Seksi Bimbingan dan Evaluasi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan bimbingan teknis, pemantauan dan evaluasi serta penyusunan laporan di bidang kesehatan jiwa di non fasilitas pelayanan kesehatan.

b. Subdirektorat Bina Kesehatan Jiwa Di Fasilitas Pelayanan Kesehatan

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, dan penyusunan norma, standar, prosedur, kriteria dan bimbingan teknis serta penyiapan evaluasi di bidang bina kesehatan jiwa di fasilitas pelayanan kesehatan.

Subdirektorat Bina Kesehatan Jiwa Di Fasilitas Pelayanan Kesehatan menyelenggarakan fungsi:

- Penyiapan bahan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan di bidang bina kesehatan jiwa di fasilitas pelayanan kesehatan.
- Penyiapan bahan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang bina kesehatan jiwa di fasilitas pelayanan kesehatan.
- Penyiapan bahan bimbingan teknis di bidang bina kesehatan jiwa di fasilitas pelayanan kesehatan.
- Penyiapan bahan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kebijakan di bidang bina kesehatan jiwa di fasilitas pelayanan kesehatan.

Subdirektorat Bina Kesehatan Jiwa di Fasilitas Pelayanan Kesehatan terdiri atas :

a. Seksi Standardisasi

Seksi Standardisasi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, dan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang kesehatan jiwa di fasilitas pelayanan kesehatan.

b. Seksi Bimbingan dan Evaluasi.

Seksi Bimbingan dan Evaluasi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan bimbingan teknis, pemantauan dan evaluasi serta penyusunan laporan di bidang kesehatan jiwa di fasilitas pelayanan kesehatan.

c. Subdirektorat Bina Etikolegal dan Asesmen Kesehatan Jiwa

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, dan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, serta bimbingan teknis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang bina etikolegal dan asesmen kesehatan jiwa.

Subdirektorat Bina Etikolegal dan Asesmen Kesehatan Jiwa menyelenggarakan fungsi:

- Penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang bina etikolegal dan asesmen kesehatan jiwa.
- Penyiapan bahan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang bina etikolegal dan asesmen kesehatan jiwa.
- Penyiapan bahan bimbingan teknis di bidang bina etikolegal dan asesmen kesehatan jiwa.
- Penyiapan bahan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kebijakan di bidang bina etikolegal dan asesmen kesehatan jiwa.

Subdirektorat Bina Etikolegal dan Asesmen Kesehatan Jiwa terdiri atas :

b. Seksi Standardisasi

Seksi Standardisasi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, dan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang etikolegal dan asesmen kesehatan jiwa.

b. Seksi Bimbingan dan Evaluasi.

Seksi Bimbingan dan Evaluasi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan bimbingan teknis, pemantauan dan evaluasi serta penyusunan laporan di bidang etikolegal dan asesmen kesehatan jiwa.

d. Subdirektorat Bina Pencegahan dan Penanggulangan Masalah NAPZA, Rokok, dan alkohol

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, dan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, serta bimbingan

teknis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang bina pencegahan dan penanggulangan masalah NAPZA, rokok, dan alkohol.

Subdirektorat Bina Pencegahan dan Penanggulangan Masalah NAPZA, Rokok, dan alkohol menyelenggarakan fungsi:

- Penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang bina pencegahan dan penanggulangan masalah NAPZA, rokok, dan alkohol.
- Penyiapan bahan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang bina pencegahan dan penanggulangan masalah NAPZA, rokok, dan alkohol.
- Penyiapan bahan bimbingan teknis di bidang bina pencegahan dan penanggulangan masalah NAPZA, rokok, dan alkohol.
- Penyiapan bahan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kebijakan di bidang bina pencegahan dan penanggulangan masalah NAPZA, rokok, dan alkohol.

Subdirektorat Bina Pencegahan dan Penanggulangan Masalah NAPZA, Rokok, dan alkohol terdiri dari:

c. Seksi Standardisasi

Seksi Standardisasi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, dan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pencegahan dan penanggulangan masalah NAPZA, rokok, dan alkohol.

b. Seksi Bimbingan dan Evaluasi.

Seksi Bimbingan dan Evaluasi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan bimbingan teknis, pemantauan dan evaluasi serta penyusunan laporan di bidang pencegahan dan penanggulangan masalah NAPZA, rokok, dan alkohol.

e. Subdirektorat Bina Kesehatan Jiwa Kelompok Berisiko

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, dan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, serta bimbingan teknis, evaluasi dan penyusunan laporan di bidang bina kesehatan jiwa pada kelompok berisiko.

Subdirektorat Bina Kesehatan Jiwa Kelompok Berisiko menyelenggarakan fungsi:

- Penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang bina kesehatan jiwa pada kelompok berisiko.
- Penyiapan bahan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang bina kesehatan jiwa pada kelompok berisiko.
- Penyiapan bahan bimbingan teknis di bidang bina kesehatan jiwa pada kelompok berisiko.
- Penyiapan bahan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kebijakan di bidang bina kesehatan jiwa pada kelompok berisiko.

Subdirektorat Bina Kesehatan Jiwa Kelompok Berisiko terdiri dari :

a. Seksi Standardisasi

Seksi Standardisasi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, dan penyusunan norma, standar, prosedur, kriteria di bidang kesehatan jiwa pada kelompok berisiko.

b. Seksi Bimbingan dan Evaluasi.

Seksi Bimbingan dan Evaluasi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan bimbingan teknis, pemantauan dan evaluasi serta penyusunan laporan di bidang kesehatan jiwa pada kelompok berisiko.

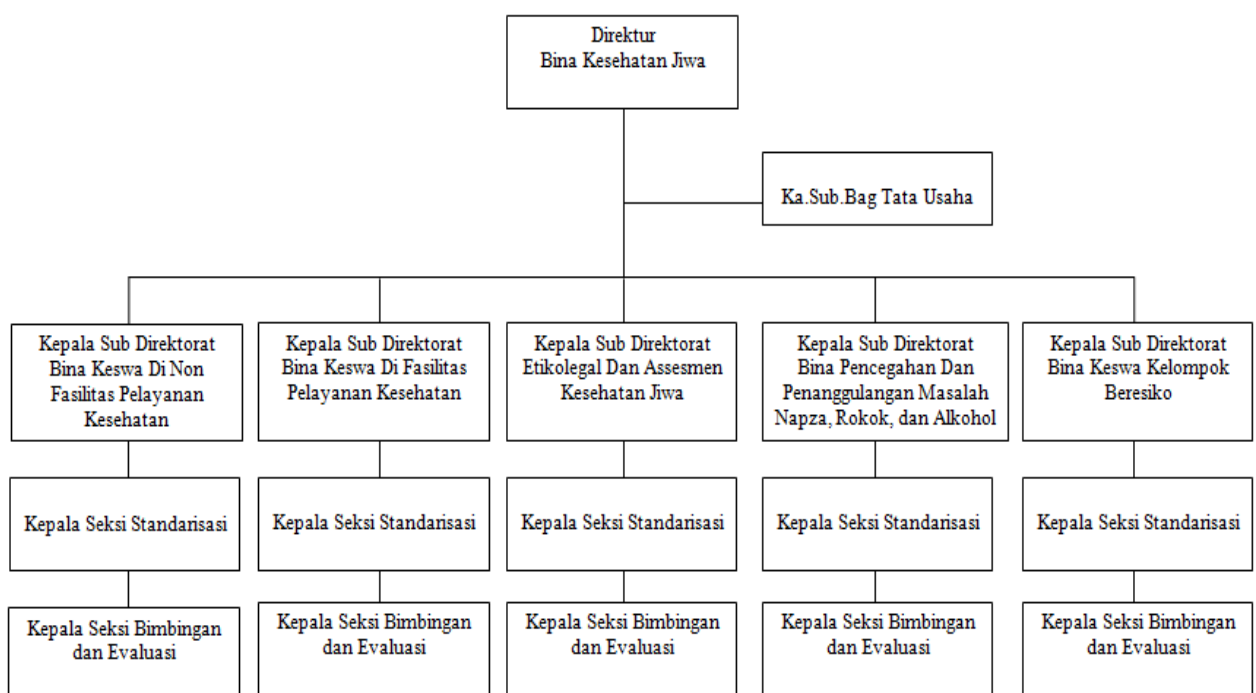
f. Subbagian Tata Usaha

Mempunyai tugas melakukan urusan tata usaha dan rumah tangga Direktorat.

4.1.3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1.

Struktur Organisasi Direktorat Bina Kesehatan Jiwa



4.2. Analisis Deskriptif

Deskriptif data responden yang diperoleh melalui kuesioner dianalisis secara deskriptif. Analisis data deskriptif bertujuan untuk melengkapi, mendukung data primer dan bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai objek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti.

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Direktorat Bina Kesehatan Jiwa. Berdasarkan hasil penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada 54 responden melalui daftar pernyataan di dapat kondisi karakteristik sebagai berikut:

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Pria	15	27,78%
Wanita	39	72,22%
Jumlah	54 Responden	100%

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2015

Tabel diatas menggambarkan Jumlah responden terbanyak adalah wanita yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 72,22% dan jumlah responden pria adalah 15 orang atau sebesar 27,78%.

b. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.2
Jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SMU	6	11,12%
D-III	5	9,25%
S-1	15	27,78%
S-2	28	51,85%
Total	54 Responden	100%

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2015

Tabel diatas menggambarkan jumlah responden terbanyak adalah yang berpendidikan S-2 sebanyak 28 orang atau sebesar 51,85%. Jumlah responden dengan pendidikan SMU yaitu sebanyak 6 orang atau sebesar 11,12%, jumlah responden berpendidikan D-III yaitu sebanyak 5 orang atau sebesar 9,25%, jumlah responden berpendidikan S-1 yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 27,78%.

c. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.3

Jumlah responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Prosentase
< 30	4	7,41%
31-40	20	37,03%
41-50	15	27,78%
> 51	15	27,78%
Total	54 Responden	100%

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2015

Tabel diatas menggambarkan jumlah usia responden terbanyak adalah usia antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 37,03%, jumlah usia responden < 30 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 7,41%, jumlah usia responden antara 41-50 tahun yaitu atau sebanyak 15 orang atau sebesar 27,78% dan jumlah usia responden diatas > 51 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 27,78%.

4.3. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Dalam analisis serta pengujian hipotesis data berikut ini di bagi menjadi pengujian validitas dan reliabilitas yakni proses menguji butir-butir pernyataan

yang ada dalam sebuah kuesioner, apakah isi dari pernyataan tersebut sudah valid dan reliabel. Jika butir-butir pernyataan tersebut telah valid dan reliabel berarti butir-butir pernyataan tersebut sudah bisa untuk mengukur faktor-faktornya :

a. Validitas

Dalam penelitian ini, analisis validitas di lakukan terhadap instrumen penelitian variabel Tunjangan Kinerja, Disiplin Kerja serta Kinerja Pegawai. Dengan bantuan software SPSS yang dapat di lihat pada lampiran, dasar pengambilan keputusan adalah :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tidak valid

r hasil dilihat dari baris *Corrected Item-Total Correlation* untuk setiap kolom total pada masing-masing responden. Dalam penelitian ini, analisis validitas dilakukan terhadap instrumen penelitian variabel Tunjangan Kinerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

1. Variabel Tunjangan Kinerja (X_1)

Data variabel Tunjangan Kinerja (X_1) diperoleh dari 7 item pertanyaan yaitu $X_{1.1}$ sampai $X_{1.7}$. Dengan jumlah 54 orang responden, taraf signifikansi 5% maka di peroleh hasil seperti perolehan r hitung sebagai berikut :

Tabel 4.4
 r_{hitung} Uji Validitas Tunjangan Kinerja (X_1)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
P1	0,285	0,2681	Valid
P2	0,674	0,2681	Valid
P3	0,789	0,2681	Valid

P4	0,693	0,2681	Valid
P5	0,652	0,2681	Valid
P6	0,810	0,2681	Valid
P7	0,409	0,2681	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2015

Uji validitas variabel Tunjangan Kinerja dilakukan terhadap 7 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0,2681) untuk seluruh item, maka dari 7 item indikator pengukur variabel Tunjangan Kinerja seluruhnya dinyatakan valid.

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Data variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh dari 7 item pertanyaan yaitu $X_{1.1}$ sampai $X_{1.7}$. Dengan jumlah 54 orang responden, taraf signifikansi 5% maka di peroleh hasil seperti perolehan r hitung sebagai berikut :

Tabel 4.5

r_{hitung} Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
P1	0,623	0,2681	Valid
P2	0,533	0,2681	Valid
P3	0,429	0,2681	Valid
P4	0,497	0,2681	Valid
P5	0,577	0,2681	Valid
P6	0,530	0,2681	Valid
P7	0,531	0,2681	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2015

Uji validitas variabel Disiplin Kerja dilakukan terhadap 7 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel

(*Corrected Item-Total Correlation* > 0,2681) untuk seluruh item, maka dari 7 item indikator pengukur variabel Disiplin Kerja seluruhnya dinyatakan valid.

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Data variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh dari 7 item pertanyaan yaitu X_{1.1} sampai X_{1.7}. Dengan jumlah 54 orang responden, taraf signifikansi 5% maka di peroleh hasil seperti perolehan r hitung sebagai berikut :

Tabel 4.6
r_{hitung} Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
P1	0,726	0,2681	Valid
P2	0,631	0,2681	Valid
P3	0,709	0,2681	Valid
P4	0,778	0,2681	Valid
P5	0,585	0,2681	Valid
P6	0,701	0,2681	Valid
P7	0,657	0,2681	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2015

Uji validitas variabel Kinerja Pegawai dilakukan terhadap 7 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r tabel (*Corrected Item-Total Correlation* > 0,2681) untuk seluruh item, maka dari 7 item indikator pengukur variabel Kinerja Pegawai seluruhnya dinyatakan valid.

b. Reliabilitas

1) Variabel Tunjangan Kinerja (X1)

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Tunjangan Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.847	7

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2015

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alfa* dari data item yang telah diolah. Reliabilitas terpenuhi karena nilai *Cronbach's Alfa* $> 0,6$. Uji reliabilitas variabel Tunjangan Kinerja dilakukan terhadap 7 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alfa* lebih besar dari nilai rendah ($0,847 > 0,6$) maka variabel Tunjangan Kinerja yang diukur menggunakan 7 item pertanyaan telah reliabel.

2) Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.793	7

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2015

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alfa* dari data item yang telah diolah. Reliabilitas terpenuhi karena nilai *Cronbach's Alfa* $> 0,6$. Uji reliabilitas variabel Kepuasan Kerja dilakukan terhadap 6 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alfa*

lebih besar dari nilai rendah ($0,793 > 0,6$) maka variabel Disiplin Kerja yang diukur menggunakan 7 item pertanyaan telah reliabel.

3) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	7

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2015

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alfa* dari data item yang telah diolah. Reliabilitas terpenuhi karena nilai *Cronbach's Alfa* $> 0,6$. Uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan dilakukan terhadap 7 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alfa* lebih besar dari nilai rendah ($0,887 > 0,6$) maka variabel Kinerja Pegawai yang diukur menggunakan 7 item pertanyaan telah reliabel.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik.

Setelah dilakukan analisis terhadap variabel penelitian, maka data yang diperoleh akan digunakan untuk menganalisa dan menguji rumusan hipotesis penelitian berdasarkan struktur model antar variabel penelitian.

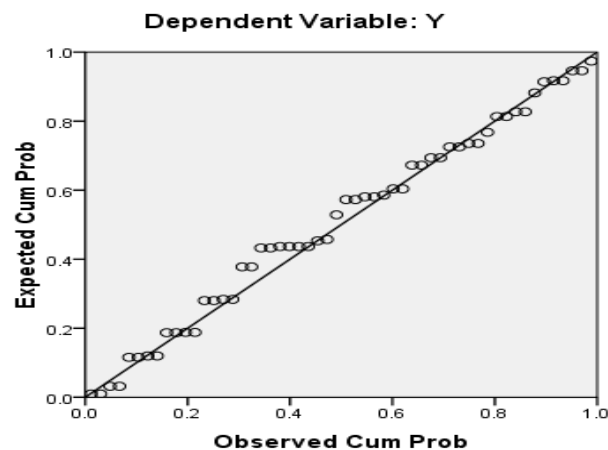
Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji Pengaruh Tunjangan Kinerja (X_1), Displin Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat (yaitu Kinerja Pegawai) dan variabel bebas (yaitu Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja) keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal.

Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan dengan grafik (Ghozali, 2001), caranya adalah dengan melihat histogram maupun grafik normal plot. Dalam penelitian ini uji normalitas data dilakukan dengan analisis grafik dengan menggunakan *tool software* SPSS. Berdasarkan output hasil run SPSS didapatkan bentuk histogram pada :

Gambar 4.2

Histogram Uji Normalitas Data Normal P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari hasil Uji Normalitas di atas, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi mendekati normal penyebarannya mengikuti arah sumbu diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Persyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan, diantaranya :

- 1) Dengan melihat nilai inflation factor (VIF) pada regresinya.
- 2) Dengan membandingkan nilai koefisien determinan individual (r^2) dengan nilai determinan secara serentak (R^2).
- 3) dengan melihat nilai eigenvalue dan condition index.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Tunjangan kinerja (X1)	.571	1.750
Disiplin Kerja (X2)	.571	1.750

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

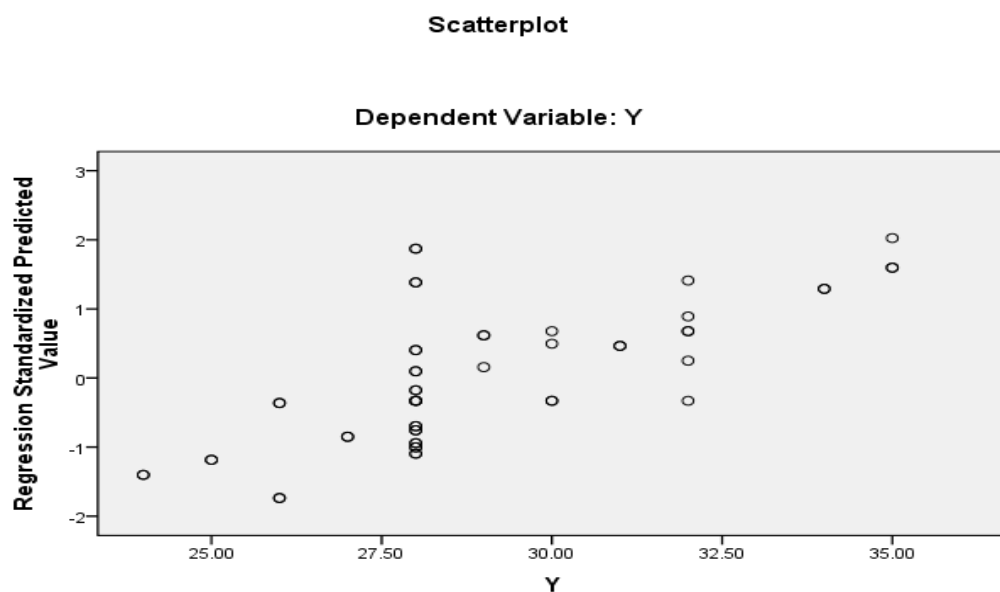
Pengujian multikolinearitas dapat dilihat dengan nilai VIF dan nilai t (*tolerance*) setiap prediktor. Jika nilai VIF setiap prediktor tidak melebihi 10 dan nilai t jauh dari angka 1, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. Dari tabel 4.10 dapat diketahui nilai VIF variabel untuk Tunjangan Kinerja adalah 1,170 dan Disiplin Kerja adalah 1,750. Sedangkan nilai *tolerance* variabel Tunjangan Kinerja yaitu sebesar 0,571 dan Disiplin Kerja sebesar 0,571. Dari hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Deteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya).

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik *scatterplot* pada gambar dibawah ini, terlihat titik-titik dengan pola menyebar secara acak pada posisi di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

4.4.4. Uji Autokorelasi

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk keperluan pengujian tersebut maka disesuaikan dengan kriteria Durbin Watson yaitu bahwa apabila Durbin Watsonnya adalah -2 sampai 2 tidak dijumpai adanya autokorelasi.

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.710 ^a	.504	.485	1,90548	1.483

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2), Tunjangan Kinerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel Autokorelasi tersebut hasil Durbin-watson (DW) adalah sebesar 1,483 atau berada pada kriteria DW hitung diantara -2 sampai +2 ini berarti tidak ada Autokorelasi. Maka penelitian ini berarti tidak terjadi autokorelasi. Sehingga kesimpulannya adalah Uji Autokorelasi terpenuhi.

4.5. Analisis Data

4.5.1. Analisis Regresi

Analisis data penelitian dilakukan dengan analisis regresi linear ganda. Hasil analisis regresi linear ganda menggunakan software SPSS menghasilkan tabel utama sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Korelasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.710 ^a	.504	.485	1.90548	1.483

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2015

Dari tabel tersebut diatas diperoleh nilai koefisien korelasi $R = 0,710$. Koefisien korelasi menyatakan hubungan variable independen (X_1 dan X_2) dengan variable dependen (Y) adalah sebesar 0,710. Koefisien determinasi ganda R Square = 0,504, angka ini menunjukkan bahwa variable independen (X_1 dan X_2) mempengaruhi variabel dependen (Y) sebesar 50,4%. Atau variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X_1 dan X_2 sebesar 50,4%. Untuk menguji signifikansinya maka digunakan output berikutnya yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.13
Anova Regresi Linier Ganda Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja
terhadap Kinerja Pegawai
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	188.531	2	94.265	25.962	.000 ^a
Residual	185.173	51	3.631		
Total	373.704	53			

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai F sebesar 25,962 dan Sig sebesar 0,000 karena nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Analisis regresi linear ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.14
Koefisien Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja
Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.934	3.002		2.977	.004
	Tunjangan Kinerja	.289	.096	.392	3.003	.004
	Disiplin Kerja	.403	.135	.389	2.984	.004

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat disusun model persamaan regresi linear ganda berdasarkan kolom B. Model persamaan regresi linear ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = 8.934 + 0.289X_1 + 0.403X_2$$

Model persamaan regresi linear ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8.934 artinya jika variabel Tunjangan Kinerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dianggap konstan, maka nilai variabel Y sebesar 8.934.
- Nilai koefisien regresi X_1 (Tunjangan Kinerja) sebesar $b_1 = 0.289$, menunjukkan bahwa jika X_2 (Disiplin Kerja) dianggap konstan atau 0 (nol), maka setiap peningkatan 1 satuan variabel X_1 (Tunjangan Kinerja) akan menambah variabel Y (Kinerja Karyawan) 0.289.
- Nilai koefisien regresi X_2 (Disiplin Kerja) sebesar $b_2 = 0.403$, menunjukkan bahwa jika X_1 (Tunjangan Kinerja) dianggap konstan atau 0 (nol), maka setiap peningkatan 1 satuan variabel X_2 (Disiplin Kerja) akan menambah variabel Y (Kinerja Karyawan) 0.403.

4.5.2 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Bina Kesehatan Jiwa pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai

koefisien regresi Tunjangan Kinerja (X_1) sebesar $b_1 = 0.289$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 8.934 + 0.289X_1$. hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Tunjangan Kinerja (X_1) sebesar $b_1 = 0.289$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000 karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Tunjangan Kinerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengujian Hipotesis Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Bina Kesehatan Jiwa yang pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar $b_2 = 0.403$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 8.934 + 0.403X_2$. hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_2) sebesar $b_2 = 0.403$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000 karena $b_2 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengujian Hipotesis Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja pada Pegawai Direktorat Bina Kesehatan Jiwa. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (K_d) = 0.504 hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : \rho = 0$: tidak ada pengaruh

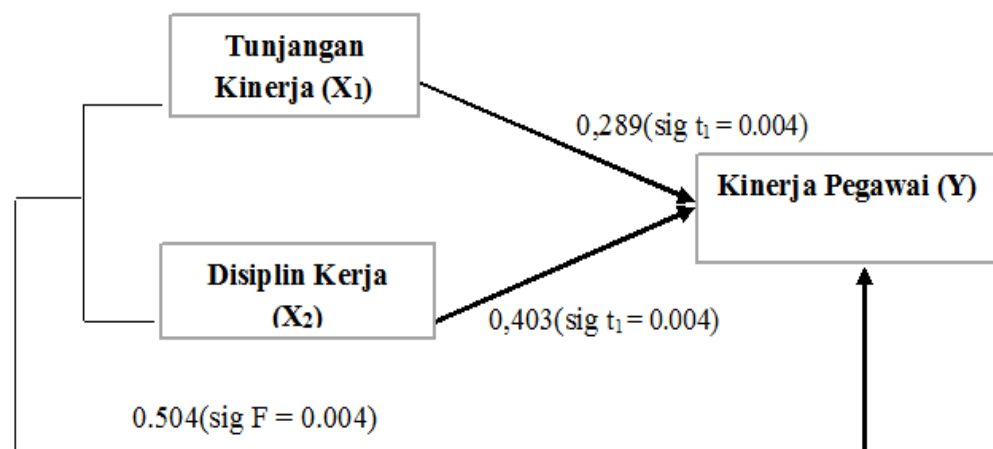
$H_{2a} : \rho \neq 0$: ada pengaruh

Nilai koefisien determinasi (K_d) = 0.504 memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0.000 karena $\rho \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } F < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima yang berarti pengaruh Tunjangan Kinerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua

penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian hipotesis tersebut digambarkan seperti skema dibawah ini:

Gambar 4.4
Hasil Pengujian Hipotesis



4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian, ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh item pertanyaan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

4.6.1 Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tunjangan Kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan arah positif, artinya semakin baik Tunjangan Kinerja maka semakin tinggi Kinerja Pegawai. Pengaruh Tunjangan kinerja Terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Tunjangan Kinerja sebesar $b_1 = 0.289$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 8.934 + 0.289X_1 + 0.403X_2$.

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan arah positif, artinya semakin tinggi Disiplin Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar $b_2 = 0.403$ pada model persamaan regresi linier ganda

$$Y = 8.934 + 0.289X_1 + 0.403X_2$$

4.6.3 Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai . $R \text{ Square} = 0.504$ memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0,004. Karena $p \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } F < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$), berarti pengaruh variabel Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan. Signifikan hasil pengujian menunjukkan bahwa penelitian ini diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan demikian maka hipotesis menyatakan “Pengaruh antara Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima”.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang antara Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan oleh koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0,289$ dengan probabilitas t hitung sebesar $\text{Sig } t = 0,004$, karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0,004 < 0,05$). Sehingga kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan, artinya semakin tinggi Tunjangan Kinerja maka semakin baik pula Kinerja Pegawai pada Direktorat Bina Kesehatan Jiwa. Hal ini ditunjukkan oleh perolehan nilai koefisien regresi yang menunjukkan pola pengaruh yang positif antara Tunjangan Kinerja dan Kinerja Pegawai.
2. Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0,403$ dengan probabilitas $\text{Sig} = 0,004$, karena $b_2 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t > \alpha$ atau $0,004 > 0,05$) jadi kesimpulannya ada pengaruh yang signifikan artinya semakin tinggi Disiplin Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai yang di hasilkan pada Direktorat Bina Kesehatan Jiwa. Hal ini ditunjukkan oleh perolehan nilai koefisien regresi yang menunjukkan pola pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

3. Terdapat pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Bina Kesehatan Jiwa, dimana Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempengaruhi 50,4% variasi Kinerja Pegawai. Sementara sisanya ($100\% - 50,4\% = 49,6\%$) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

5.2. Saran

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis dalam penelitian diatas maka dari itu indikator yang terkait dengan Tunjangan Kinerja yaitu antara lain Absensi serta Tugas pokok dan fungsi (tupoksi) harus di tingkatkan agar setiap pegawai dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan cepat dan tepat.
2. Disiplin Kerja Pegawai harus selalu dibina oleh pimpinan antara lain dengan memberikan pemahaman tentang aturan dan ketentuan yang telah berlaku. Penanaman disiplin pegawai dapat dikembangkan dengan cara memberikan tauladan kepada bawahannya. Kebijakan dalam kedisiplinan termasuk salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja yang baik, tepat waktu dan disiplin dalam bekerja maka akan mendapatkan reward, sehingga dengan rangsangan berupa *reward*, pegawai akan berlomba-lomba dan bersaing

secara positif untuk menunjukkan kinerja yang maksimal. Yang pada akhirnya akan meningkatkan performa organisasi secara keseluruhan.

3. Kinerja pegawai juga harus lebih ditingkatkan karena akan mempengaruhi tunjangan kinerja dan disiplin kerja pegawai pada Direktorat Bina Kesehatan Jiwa.
4. Masih ada variabel-variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, maka disarankan dilakukan penelitian lebih lanjut bagi para peneliti lain yang tertarik sehingga faktor variabel lain diluar variabel yang diteliti dapat diketahui pengaruhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Mischael, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Jayadi, 2012, *Laboratorium Statistik*, Bahan Kuliah STIE IPWIJA.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Kesehatan No. 1144 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan.
- Peraturan Menteri PAN dan RB No. 15 Tahun 2011 tentang Mekanisme Persetujuan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan Tunjangan Kinerja Bagi Kementerian/ Lembaga.
- Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 81 Tahun 2013 Tentang Tunjangan Kinerja di lingkungan Kementerian Kesehatan.
- Peraturan Menteri Kesehatan No. 83 Tahun 2013 Tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di lingkungan Kementerian Kesehatan.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFPE.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung.

Lampiran 1. Kuisisioner

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dengan ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi penelitian dengan judul “Tunjangan Kinerja Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Dan Disiplin Kerja Pada Direktorat Bina Kesehatan Jiwa”.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan adalah bantuan yang bernilai dalam penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1 di STIE IPWIJA Jakarta.

Atas kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Usia : Tahun
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2
5. Masa Kerja : Tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

1. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Variabel Tunjangan Kinerja (X₁)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Absensi mempengaruhi tunjangan yang saya terima					
2	Penetapan tunjangan sesuai dengan pekerjaan saya					
3	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan kualitas kerja saya					
4	Tupoksi pekerjaan saya mempengaruhi tunjangan yang diterima					
5	Grade yang ditetapkan sesuai dengan pendidikan saya					
6	Grade yang ditetapkan sesuai dengan pekerjaan saya					
7	Pemberian tunjangan membuat saya menjadi lebih disiplin					

Variabel Disiplin kerja (X₂)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kehadiran sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja					
2.	Saya tepat waktu tiba di kantor					
3.	Saya selalu meminta izin apabila tidak masuk kerja					
4.	Saya selalu menggunakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan					
5.	Peraturan yang ditetapkan menjadikan Bapak/Ibu termotivasi dalam menyelesaikan tugas					
6.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan					
7	Saya bersedia memperbaiki kesalahan					

Peningkatan Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan dengan kualitas yang baik					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu					
3	Saya memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas					
4	Saya memiliki kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan					
5	Saya mampu menciptakan komunikasi yang baik					
6	Saya dapat bekerja sama dengan orang lain					
7	Saya dapat membagi tugas dengan rekan kerja					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA

Lampiran 2. Data Responden

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Pria	15	27,78 %
Wanita	39	72,22
Jumlah	54 Responden	100%

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2015

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SMU	6	11,12 %
D-III	5	9,25
S-1	15	27,78
S-2	28	51,85
Total	54 Responden	100%

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2015

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Prosentase
< 30	4	7,41%
31-40	20	37,03%
41-50	15	27,78%
> 51	15	27,78%
Total	54 Responden	100%

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2015

Lampiran 3. Tabulasi Hasil Kuesioner

X₁ (Tunjangan Kinerja)

RESPONDEN	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTAL
1	4	3	3	3	3	3	4	23
2	3	3	3	3	3	3	3	21
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	3	3	3	4	3	4	25
5	4	2	2	4	4	3	4	23
6	4	3	4	4	4	3	4	26
7	5	4	3	4	4	4	4	28
8	2	4	4	4	4	2	4	24
9	4	3	3	4	3	3	5	25
10	3	5	5	5	5	5	5	33
11	5	5	4	4	4	4	4	30
12	4	4	4	4	3	4	5	28
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	4	5	4	3	4	4	4	28
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	4	4	4	4	4	4	5	29
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	5	5	4	4	4	4	4	30
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	3	4	4	4	4	4	4	27
21	4	4	4	4	4	5	4	29
22	4	5	4	4	4	4	4	29
23	5	5	4	3	4	4	3	28
24	5	5	5	5	5	5	4	34
25	5	4	4	4	4	4	4	29
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	5	4	4	4	4	4	4	29
28	5	4	4	4	2	4	4	27
29	4	4	4	4	5	5	5	31
30	5	4	5	5	4	4	5	32
31	4	3	3	3	3	3	4	23
32	3	3	3	3	3	3	3	21
33	5	5	5	5	5	5	5	35
34	5	3	3	3	4	3	4	25
35	4	2	2	4	4	3	4	23
36	4	3	4	4	4	3	4	26

37	5	4	3	4	4	4	4	28
38	2	4	4	4	4	2	4	24
39	4	3	3	4	3	3	5	25
40	3	5	5	5	5	5	5	33
41	5	5	4	4	4	4	4	30
42	4	4	4	4	3	4	5	28
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	4	5	4	3	4	4	4	28
45	5	5	5	5	5	5	5	35
46	4	4	4	4	4	4	5	29
47	4	4	4	4	4	4	4	28
48	5	5	4	4	4	4	4	30
49	4	4	4	4	4	4	5	29
50	3	4	4	4	4	4	4	27
51	4	4	4	4	4	5	4	29
52	4	5	4	4	4	4	4	29
53	5	5	4	3	4	4	3	28
54	5	5	5	5	5	5	4	34

21	4	4	5	5	5	5	4	32
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	3	3	4	4	3	25
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	5	5	4	4	4	5	5	32
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	4	4	4	4	4	5	5	30
28	4	4	4	4	5	4	4	29
29	5	4	4	4	5	5	5	32
30	4	5	4	5	4	4	4	30
31	4	4	4	3	3	4	4	26
32	3	3	4	3	3	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	4	4	3	4	3	4	4	26
35	4	4	4	4	4	4	4	28
36	4	4	4	4	3	4	4	27
37	4	4	4	4	4	4	4	28
38	4	4	4	4	4	4	4	28
39	4	4	4	4	4	4	4	28
40	5	5	5	5	4	5	5	34
41	4	5	4	4	4	4	4	29
42	4	4	4	4	4	4	4	28
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	4	4	4	4	4	4	4	28
45	5	5	5	5	5	5	5	35
46	4	4	4	4	5	5	5	31
47	5	5	4	4	4	4	4	30
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	5	5	5	5	4	4	4	32
50	4	4	4	4	4	4	4	28
51	4	4	5	5	5	5	4	32
52	4	4	4	4	4	4	4	28
53	4	4	3	3	4	4	3	25
54	4	4	4	4	4	4	4	28

Lampiran 4. Uji Validitas Reabilitas

1. X₁ (Tunjangan Kinerja)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	24.17	10.858	.285	.876
P2	24.28	8.921	.674	.816
P3	24.44	9.006	.789	.797
P4	24.37	9.898	.693	.816
P5	24.37	9.898	.652	.820
P6	24.44	8.667	.810	.792
P7	24.15	11.072	.409	.851

2. X₂ (Disiplin Kerja)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	24.83	4.708	.623	.747
P2	25.26	4.384	.533	.773
P3	25.06	5.336	.429	.783
P4	25.26	5.215	.497	.772
P5	25.09	4.765	.577	.756
P6	25.06	5.374	.530	.769
P7	25.11	5.233	.531	.767

3. Y (Kinerja Pegawai)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	24.76	5.281	.726	.865
P2	24.72	5.374	.631	.876
P3	24.83	5.236	.709	.867
P4	24.85	4.883	.778	.857
P5	24.91	5.218	.585	.885
P6	24.70	5.495	.701	.869
P7	24.78	5.459	.657	.873

Lampiran 5. Data Variabel Penelitian

NO	X1	X2	Y
1	23	25	26
2	21	28	24
3	35	31	28
4	25	30	26
5	23	28	28
6	26	27	27
7	28	26	28
8	24	28	28
9	25	27	28
10	33	32	34
11	30	31	29
12	28	30	28
13	28	28	28
14	28	28	28
15	35	32	35
16	29	31	31
17	28	28	30
18	30	30	28
19	28	28	32
20	27	27	28
21	29	32	32
22	29	28	28
23	28	24	25
24	34	34	28
25	29	33	32
26	35	34	35
27	29	32	30
28	27	31	29
29	31	34	32
30	32	29	30
31	23	25	26
32	21	28	24
33	35	31	28
34	25	30	26
35	23	28	28
36	26	27	27

37	28	26	28
38	24	28	28
39	25	27	28
40	33	32	34
41	30	31	29
42	28	30	28
43	28	28	28
44	28	28	28
45	35	32	35
46	29	31	31
47	28	28	30
48	30	30	28
49	29	30	32
50	27	27	28
51	29	32	32
52	29	28	28
53	28	24	25
54	34	34	28

Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Ganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	28.9259	2.65537	54
X1	28.37	3.599	54
X2	29.28	2.565	54

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.647	.646
	X1	.647	1.000	.655
	X2	.646	.655	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	54	54	54
	X1	54	54	54
	X2	54	54	54

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.710 ^a	.504	.485	1.90548	1.483

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	188.531	2	94.265	25.962	.000 ^a
Residual	185.173	51	3.631		
Total	373.704	53			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.934	3.002		2.977	.004
X1	.289	.096	.392	3.003	.004
X2	.403	.135	.389	2.984	.004

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25.6509	32.7438	28.9259	1.88605	54
Residual	-4.45486	3.69580	.00000	1.86918	54
Std. Predicted Value	-1.736	2.024	.000	1.000	54
Std. Residual	-2.338	1.940	.000	.981	54

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	28.9259	2.65537	54
X1	28.37	3.599	54
X2	29.28	2.565	54

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.647	.646
	X1	.647	1.000	.655
	X2	.646	.655	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	54	54	54
	X1	54	54	54
	X2	54	54	54

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.710 ^a	.504	.485	1.90548	1.483

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

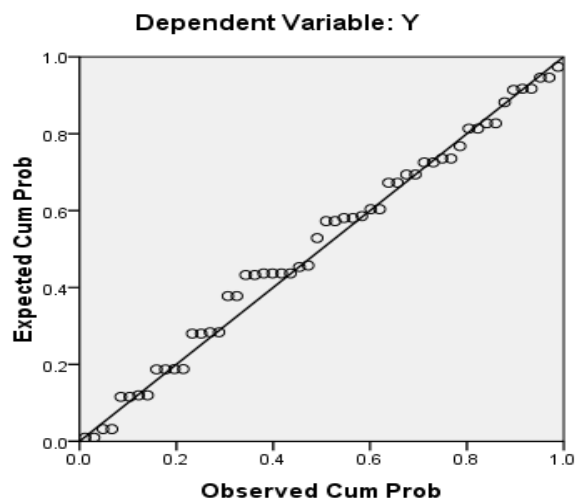
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.531	2	94.265	25.962	.000 ^a
	Residual	185.173	51	3.631		
	Total	373.704	53			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



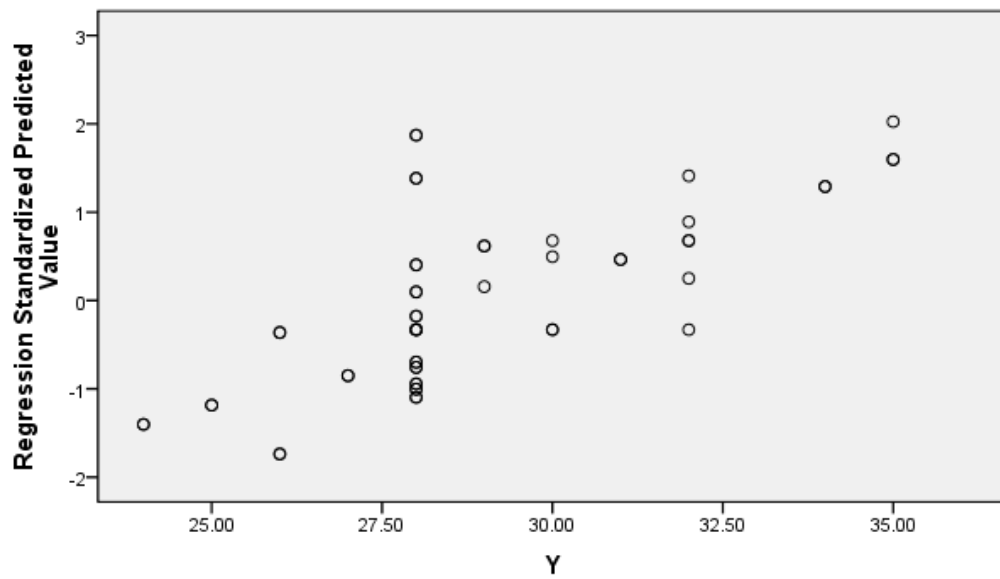
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.934	3.002		2.977	.004		
X1	.289	.096	.392	3.003	.004	.571	1.750
X2	.403	.135	.389	2.984	.004	.571	1.750

a. Dependent Variable: Y

Scatterplot

Dependent Variable: Y



DAFTAR RIWAYAT HIDUP**DATA PRIBADI**

Nama : Ratna Ismeiwati
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat / Tgl.Lahir : Jakarta / 20 Mei 1983
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat : Gang Masjid II No 104A RT. 02 RW. 12
Pancoranmas, Mampang, Depok
No.Telp / Hp : 081519124998

PENDIDIKAN FORMAL

1989 – 1995 : SD N 3 Karang Duren
1995 – 1998 : SLTP N 1 Sokaraja
1998 – 2001 : SMU N 1 Sokaraja
2001 – 2004 : D3 Kesekretariatan, Universitas Jenderal Soedirman
(UNSOED) Purwokerto
2013 – sekarang : S1 Manajemen, STIE IPWI Jakarta

PENGALAMAN KERJA

Staf Direktorat Bina Kesehatan Jiwa, Mei 2006-sekarang.

Demikian daftar riwayat hidup saya buat dengan sebenar–benarnya.

Hormat Saya,

Ratna Ismeiwati

