



Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Enggal Kota Bandar Lampung

Triana Putri Faradillah^{1*}, Dr. Defrizal, S.E., M.M.²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung

Corresponding author: trianaputrifaradillah0703@gmail.com ^{*1} defrizal@ubl.ac.id ²

ABSTRACT

Purpose. This study aims to prove the effect of performance allowances and work discipline on employee performance in Enggal District, Bandar Lampung City.

Methods. The study uses primary data obtained through questionnaires administered to 32 respondents using saturated sampling, which was then analyzed using multiple linear regression.

Findings. The results of the study indicate that performance allowances and work discipline have a positive but partially insignificant effect, while simultaneously having a significant effect on employee performance.

Implication. The results of this study are expected to provide considerations for institutions in improving employee performance through the optimization of performance allowances and the enhancement of work discipline. Furthermore, this study is expected to serve as a reference for future research on factors influencing employee performance.

Keywords. Performance Allowance; Work Discipline; Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Enggal Kota Bandar Lampung.

Metode. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner kepada 32 responden dengan teknik sampling jenuh, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda.

Hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial, dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Implikasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui optimalisasi pemberian tunjangan kinerja dan peningkatan disiplin kerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci. Tunjangan Kinerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Pelayanan publik merupakan salah satu fungsi utama pemerintahan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas, aparat pemerintah dituntut memiliki kinerja yang optimal. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan

dan beban kerja, tetapi juga oleh faktor internal seperti motivasi, kedisiplinan, dan komitmen, serta faktor eksternal berupa sistem penghargaan dan lingkungan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja aparatur sipil negara menjadi aspek penting dalam penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan akuntabel (Putranto & Setiajatnika, 2018).

Dalam konteks instansi pemerintah daerah, kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan administrasi maupun pelayanan langsung kepada masyarakat. Setiap pegawai diharapkan dapat melaksanakan tugas sesuai standar yang berlaku, menunjukkan perilaku kerja yang disiplin, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Namun, dalam praktiknya, pencapaian kinerja pegawai sering dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk sistem tunjangan kinerja dan tingkat kedisiplinan pegawai. Tunjangan kinerja merupakan bentuk penghargaan finansial yang diberikan kepada pegawai berdasarkan jabatan, kehadiran, capaian kinerja, serta kepatuhan terhadap aturan kerja (Negara, 2022). Pegawai pemerintah dituntut untuk mampu bekerja secara profesional, disiplin, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Namun, pada praktiknya, peningkatan kinerja pegawai masih menjadi tantangan yang dihadapi oleh pemerintah daerah.

Fenomena tersebut tercermin dari pemberitaan media lokal yang melaporkan bahwa Wali Kota Bandar Lampung melakukan inspeksi mendadak pada hari pertama kerja tahun 2026 dan menegaskan agar aparatur sipil negara dapat bekerja lebih cepat dan optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam kegiatan tersebut, wali kota menilai bahwa masih terdapat pelayanan yang berjalan lambat sehingga kinerja pegawai perlu terus ditingkatkan agar mampu memenuhi harapan masyarakat terhadap pelayanan publik yang prima (Rohlita, 2026). Selain permasalahan kinerja, aspek kedisiplinan kerja pegawai juga menjadi perhatian serius pemerintah daerah. Hal ini ditunjukkan melalui sidak yang dilakukan Wali Kota Bandar Lampung pasca libur Hari Raya Idulfitri, di mana ditemukan sejumlah pegawai yang tidak masuk kerja atau tidak hadir sesuai dengan ketentuan jam kerja tanpa keterangan resmi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai belum sepenuhnya optimal, sehingga berpotensi menghambat pelaksanaan tugas dan menurunkan kinerja pegawai secara keseluruhan (Saputra, 2025).

Kinerja dan kedisiplinan pegawai yang masih perlu ditingkatkan tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pemberian Tunjangan Kinerja atau Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Tunjangan ini diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, serta capaian kinerja pegawai. Selain itu, besaran tunjangan yang diterima juga dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan pegawai, terutama melalui aspek kehadiran dan ketepatan waktu absensi yang telah terintegrasi dalam sistem penilaian kinerja.

Kebijakan ini pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan motivasi serta mendorong pegawai agar bekerja lebih disiplin dan produktif. Namun demikian, efektivitas tunjangan dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai masih perlu dianalisis lebih lanjut, terutama ketika dikaitkan dengan perilaku kerja dan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi permasalahan kinerja yang relevan sebagai dasar dalam merumuskan fokus penelitian ini.

Penelitian Habe & Rasid (2022) di Kabupaten Way Kanan menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh sebesar 51,09% terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 19,02%. Artinya, kedua variabel tersebut memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja, meskipun tunjangan kinerja cenderung lebih dominan dalam memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tetap menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan produktivitas pegawai secara berkelanjutan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian Dunan & Sari (2023) yang dilakukan di kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung secara simultan, Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panjang Bandar Lampung. Sementara itu, penelitian Rehan & Kusumayadi (2025) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara individu terhadap kinerja pegawai. Namun, secara simultan tunjangan kinerja dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai.

Berdasarkan fenomena dan perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Enggal Kota Bandar Lampung.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Teori Dua Faktor Herzberg (atau dikenal juga dengan Herzberg's Two- Factor Theory) adalah salah satu teori motivasi yang dikembangkan oleh psikolog Frederick Herzberg pada tahun 1959. Teori ini membedakan dua jenis faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada motivasi mereka untuk bekerja dengan produktif (Nickerson, 2025). Penelitian ini menggunakan Teori Dua Faktor Herzberg sebagai grand theory, karena teori ini menjelaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor motivator dan faktor hygiene.

a. Motivator

Faktor motivator adalah elemen-elemen yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Faktor ini bersifat intrinsik, artinya terkait langsung dengan pekerjaan itu sendiri, pencapaian, dan pengembangan individu. Herzberg berpendapat bahwa faktor motivator ini lebih berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan psikologis karyawan, seperti penghargaan, pengakuan, pencapaian, tantangan, dan kesempatan untuk berkembang. Ketika faktor-faktor motivator ini ada, karyawan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih terlibat, dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka (Nickerson, 2025)

b. Hygiene

Sementara faktor motivator berfokus pada elemen-elemen yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, faktor hygiene adalah kondisi yang berkaitan dengan keamanan fisik dan emosional karyawan di tempat kerja. Faktor ini lebih berkaitan dengan kondisi eksternal yang mempengaruhi kenyamanan dan kesejahteraan karyawan, namun tidak secara langsung memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja. Herzberg menyatakan bahwa faktor-faktor hygiene ini, meskipun tidak dapat meningkatkan motivasi kerja secara langsung, namun dapat mencegah ketidakpuasan dan frustrasi yang dapat mengganggu produktivitas karyawan (Nickerson, 2025)

Tunjangan Kinerja

Tunjangan Kinerja atau yang sering disingkat sebagai tukin, merupakan bentuk insentif tambahan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) selain gaji pokok. Keberadaan tukin menjadi bagian dari strategi pemerintah untuk mendorong semangat kerja dan produktivitas para ASN dalam menjalankan tugasnya di berbagai instansi. Tunjangan kinerja tidak hanya berfungsi sebagai tambahan penghasilan, tetapi juga sebagai alat motivasi yang dirancang untuk mendorong peningkatan prestasi dan tanggung jawab pegawai. Insentif ini dirancang sebagai bentuk penghargaan atas dedikasi dan kontribusi kinerja pegawai, dengan harapan dapat meningkatkan kualitas layanan publik. Ketentuan terkait pemberian tukin diatur secara resmi dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 20 Tahun 2011, yang menjadi dasar dalam penghitungan nilai tunjangan berdasarkan kinerja dan kedudukan jabatan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tunjangan Kinerja :

- 1) Jenis instansi tempat bekerja
- 2) Tanggung jawab jabatan
- 3) Hasil kerja
- 4) Posisi struktural

Faktor-faktor tersebut turut memengaruhi jumlah yang diterima tiap bulan. Maka dari itu, take home pay setiap PNS bisa berbeda-beda, tergantung dari hasil penilaian dan bobot jabatan masing-masing (Negara, 2022)

Menurut Najoa et al., (2018) indikator tunjangan kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Penerimaan tunjangan sesuai dengan aturan
- 2) Tunjangan yang diterima menambah penghasilan
- 3) Ketepatan waktu menerima tunjangan kinerja

- 4) Tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan pegawai
- 5) Penerimaan tunjangan sesuai dengan kedisiplinan pegawai

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai/karyawan dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja adalah konsep yang mengacu pada kualitas, ketertiban, dan tanggung jawab yang diperlukan dalam dunia kerja. Ini mencakup berbagai aspek, termasuk ketepatan waktu, kinerja, kualitas pekerjaan, kehadiran, perilaku di tempat kerja, dan patuh terhadap aturan serta kebijakan perusahaan (Hasibuan, 2016).

Sumitra et al., (2005) berpendapat bahwa Disiplin kerja menjadi cerminan sejauh mana pegawai menaati peraturan dan norma kerja yang berlaku di instansinya. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan kehadiran dan ketepatan waktu, tetapi juga dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan, kepatuhan terhadap prosedur, serta etika dalam bekerja.

Menurut Lestari et al., (2020) indikator disiplin kerja di antaranya adalah :

- 1) Selalu hadir tepat waktu
- 2) Mengutamakan Presentase kehadiran
- 3) Mentaati ketentuan jam kerja yang efisien dan efektif
- 4) Memiliki semangat kerja yang tinggi

Kinerja Pegawai

Kinerja atau disebut dengan performance, perolehan prestasi kerja dan pencapaian hasil kerja, baik secara individu, kelompok maupun organisasi saling bersinergi untuk menghubungkan serangkaian aktivitas organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan strategi guna pengembangan sistem umpan balik dengan berbagai kemampuan kinerja yang telah dirancang sebelumnya (Armstrong, M and Baron, 1998)

Menurut Silaen & Syamsuriansyah, (2019) dalam buku "Kinerja Karyawan" Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, yang mencerminkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses pelaksanaannya, termasuk ketepatan waktu, kualitas hasil, serta kesungguhan dalam menyelesaikan tanggung jawab. Dalam konteks aparatur sipil negara, kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan organisasi pemerintahan dalam memberikan pelayanan publik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai perlu terus dilakukan melalui pengelolaan tunjangan kinerja dan penegakan disiplin kerja yang efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmianti, (2021), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

- 1) Faktor individu
- 2) Faktor psikologi
- 3) Faktor organisasi

Menurut Mangkunegara dalam Kasmianti, (2021) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu: kualitas, kuantitas, kehandalan dan sikap

- 1) Kualitas kerja, Kualitas kerja diukur dari ketelitian, kerapihan, dan ketepatan dalam bekerja atau standar mutu yang ditetapkan.
- 2) Kuantitas kerja, Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah volume kerja yang dapat diselesaikan atau dihasilkan karyawan dalam keadaan normal.
- 3) Dapat tidaknya diandalkan, Merupakan cerminan bagaimana seseorang mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tingkat ketelitian dan kemauan keras untuk bersungguh-sungguh.

- 4) Sikap korporatif, Sikap kerja tersebut meliputi bagaimana menghadapi dan menyikapi tugas yang telah diberikan, tingkat kerjasama dengan karyawan lain, sikap terhadap atasan maupun memperlakukan orang lain di luar perusahaan.

Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil merupakan pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. PNS sering kali merujuk pada pegawai pemerintahan yang bekerja dalam tingkatan koordinasi pusat baik kementerian maupun lembaga pemerintahan pusat lainnya, meskipun terdapat pula PNS pada tingkat pemerintahan daerah.

Profesi Pegawai Negeri Sipil berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 1 Ayat 3 bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah.

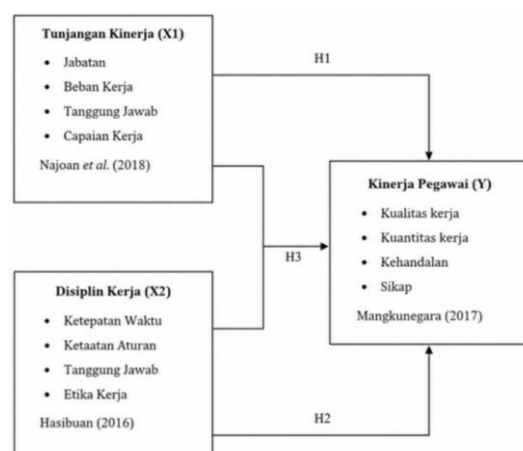
PNS hendaknya terus meningkatkan kompetensi dan profesionalisme untuk mendukung tugas dan fungsinya sehingga mampu memahami dan mengimplementasikan peraturan perundang-undangan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, karena tanpa memahami tugas pokok dan fungsi dengan baik maka akan sulit mewujudkan kinerja yang baik dan prima.

Beberapa peran dan tanggung jawab profesi Pegawai Negeri Sipil:

- 1) Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 2) Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan UU, APBN, serta kebijakan pemerintah.
- 3) Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- 4) Menyusun rencana dan program kerja bidang kepegawaian dan melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas.
- 5) Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, PNS dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai, integritas yang tinggi, dan dedikasi terhadap kepentingan publik. Mereka juga harus mampu bekerja dalam tim, berkomunikasi efektif, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

H1: Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian yang dilakukan merupakan pegawai negeri sipil di kantor Kecamatan Enggal Kota Bandar Lampung dengan jumlah 32 karyawan aktif. Penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode guna menguji teori-teori yang dimaksud dengan melihat korelasi antar variabel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden penelitian (Sugiyono, 2019). Alasan penggunaan teknik ini adalah karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu hanya 32 orang, sehingga peneliti dapat melibatkan seluruh populasi sebagai responden penelitian guna memperoleh hasil yang lebih akurat dan representatif.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari variabel Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja. Indikator tunjangan kinerja yang digunakan meliputi penerimaan tunjangan sesuai aturan pemerintah daerah, tunjangan menambah penghasilan, ketepatan waktu menerima tunjangan, kecukupan tunjangan dalam memenuhi kebutuhan, serta penerimaan tunjangan sesuai kedisiplinan pegawai (Najoran et al., 2018). Indikator disiplin kerja meliputi kehadiran tepat waktu, persentase kehadiran, ketaatan terhadap jam kerja, dan semangat kerja tinggi (Lestari et al., 2020).

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai, indikator yang digunakan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dalam bekerja, dan sikap kooperatif (Kasmiati, 2021). Seluruh indikator dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Enggal Kota Bandar Lampung. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur tanggapan responden terhadap variabel tunjangan kinerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Kuesioner disebarkan secara digital melalui Google Form untuk mempermudah proses pengumpulan data secara efisien dan menghindari kesalahan pencatatan.

Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan analisis data diawali dengan analisis deskriptif dan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda, dengan pengujian hipotesis melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment di mana pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dan/atau membandingkan signifikansi (Sig.) dengan alpha (α).

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Validitas

Variabel	Jumlah Item	r hitung (min-max)	r tabel	Sig.	Kategori
Tunjangan Kinerja (X1)	5	0,606-0,752	0,361	< 0,05	Valid
Disiplin Kerja (X2)	5	0,536-0,809	0,361	< 0,05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	5	0,728-0,899	0,361	< 0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item pernyataan pada variabel Tunjangan Kinerja (X_1),

Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika dilakukan pengukuran secara berulang. Pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha (α). Apabila nilai Cronbach Alpha dari hasil pengujian $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk atau variabel penelitian adalah reliabel dan sebaliknya apabila nilai Cronbach Alpha dari hasil pengujian $< 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliabel

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	N of item	Kategori
Tunjangan Kinerja	0,665	5	Reliabel
Disiplin Kerja	0,710	5	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,852	5	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2026

Hasil pengolahan data pada tabel di atas untuk masing-masing variabel dinyatakan reliabel. Hal ini membuktikan bahwa setiap butir pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten.

Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 3. Hasil Uji Tingkat Capaian Responden (TCR)

Variabel	Jumlah Item	Total Skor	Rata-rata TCR	Rata-rata Indeks (%)	Kategori
Tunjangan Kinerja (X1)	5	610	122	81,33	Baik
Disiplin Kerja (X2)	5	610	122	81,33	Baik
Kinerja Pegawai (Y)	5	630	126	84,00	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji Tingkat Capaian Responden (TCR) menunjukkan bahwa variabel Tunjangan Kinerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai rata-rata indeks sebesar 81,33% dengan kategori baik. Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai rata-rata indeks sebesar 84,00% yang juga termasuk dalam kategori baik.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal atau tidak. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov Smirnov melalui SPSS.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	30
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	,0000000
Std. Deviation	2,79624487
Most Extreme Differences	
Absolute	,154
Positive	,154
Negative	-,145
Test Statistic	,154
Asymp. Sig. (2-tailed)	,068 ^c
a. Test distribution is Normal	
b. Calculated from data	
c. Lilliefors Significance Correction	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2026

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diketahui bahwa jumlah sampel penelitian (N) sebanyak 30. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,068. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi norma. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi, sehingga data penelitian layak untuk digunakan pada analisis statistik lanjutan.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (Putra, 2022). Model regresi yang baik tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas. Pengujian ini menggunakan metode TOL, (Tolerance), dan VIF (Varians Influations Factor).

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Multikolinearitas

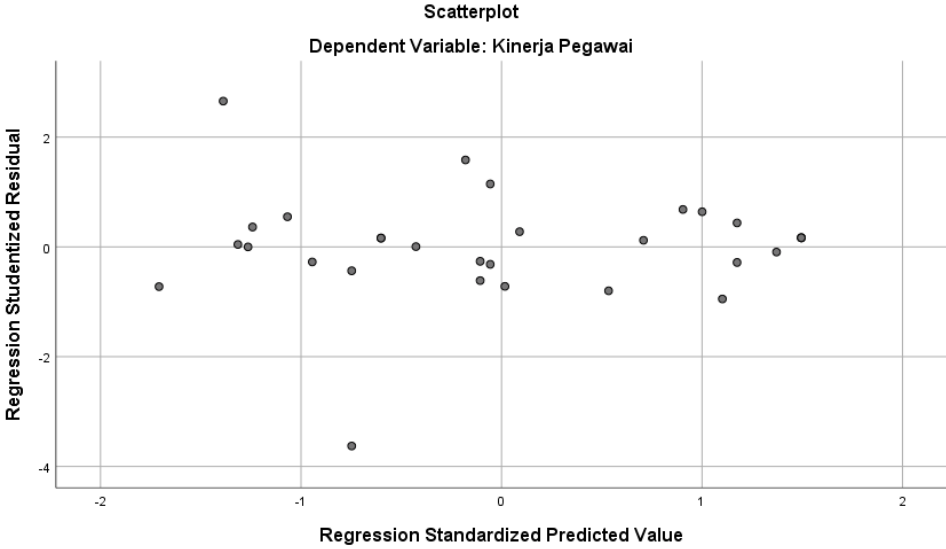
		Coefficients	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Tunjangan Kinerja	0,330	3,032
	Disiplin Kerja	0,330	3,032
a. Dependent variabel : Kinerja Pegawai			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2026

Pada hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 5 menunjukkan bahwa variabel Tunjangan Kinerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sama-sama memiliki nilai TOL sebesar 0,330. Nilai ini tentunya lebih besar dari batas nilai TOL yaitu 0,10. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa variabel Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja memiliki nilai VIF sebesar 3,032. Nilai ini tentunya lebih kecil dari batas nilai VIF yaitu 10. Jika disimpulkan, persamaan regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi tidaksamaan varians residual pada berbagai tingkat nilai prediktor. Pengujian dilakukan dengan grafik Scatterplot.



Gambar 2. Scatterplot

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2026

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Statistik Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	5,547	3,614
Tunjangan Kinerja	,467	,306
Disiplin Kerja	,293	,261

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2026

Dari hasil persamaan nilai konstanta sebesar 5,547 menunjukkan bahwa apabila variabel tunjangan kinerja dan disiplin kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka kinerja pegawai tetap memiliki nilai sebesar 5,547.

Hasil Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

		Coefficients ^a		
	Model	B	t	Sig
1	(Constant)	5,547	1,535	0,136
	Tunjangan Kinerja	0,467	1,527	0,138
	Disiplin Kerja	0,293	1,125	0,271

a. Dependent variabel : Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2026

Variabel Tunjangan Kinerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,527 dengan nilai signifikansi 0,138 > 0,05 serta nilai koefisien B sebesar 0,467. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Tunjangan Kinerja (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Selanjutnya, variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,125 dengan nilai signifikansi 0,271 > 0,05 serta nilai koefisien B sebesar 0,293. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) juga berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji f

Tabel 8. Hasil Uji f

		ANOVA ^a	
	Model	F	Sig.
1	Regression	9,719	,001 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2026

Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,719 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel Tunjangan Kinerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate

1	,647 ^a	,419	,376	2,89796
a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja, Disiplin Kerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,419. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 41,9%. Sedangkan sisanya sebesar 58,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1, variabel Tunjangan Kinerja (X_1) menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil tersebut terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,138 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kinerja belum mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai secara individu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun tunjangan kinerja dapat menjadi bentuk apresiasi dan motivasi bagi pegawai, peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial semata. Dalam praktiknya, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta kesadaran individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, pemberian tunjangan kinerja belum tentu secara langsung meningkatkan produktivitas pegawai apabila tidak didukung oleh faktor-faktor pendukung lainnya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Dunan & Sari (2023) serta Rehan & Kusumayadi (2025) yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian dapat disebabkan oleh kondisi organisasi, karakteristik responden, maupun sistem pemberian tunjangan yang berbeda pada setiap instansi pemerintah.

Bagi instansi pemerintah, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya melalui pemberian tunjangan kinerja, tetapi juga perlu disertai dengan pembinaan, pengawasan, serta peningkatan motivasi dan budaya kerja agar pegawai dapat bekerja lebih optimal. Dengan demikian, hipotesis satu (H_1) ditolak.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2, variabel Disiplin Kerja (X_2) menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,271 > 0,05$. Artinya, disiplin kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai secara parsial.

Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki pegawai belum sepenuhnya mampu meningkatkan kualitas maupun produktivitas kerja secara nyata. Meskipun pegawai telah mematuhi aturan dan ketentuan kerja yang berlaku, hal tersebut belum tentu diikuti dengan peningkatan hasil kerja apabila tidak didukung oleh kemampuan kerja, motivasi, serta sistem kerja yang efektif. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Habe & Rasyid (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, tingkat kesadaran pegawai, maupun perbedaan budaya organisasi pada masing-masing instansi.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa penerapan disiplin kerja tetap penting untuk menjaga ketertiban dan tanggung jawab pegawai, namun perlu didukung dengan strategi lain seperti peningkatan kompetensi, pengawasan kerja, serta evaluasi kinerja secara berkala agar dapat memberikan dampak yang lebih optimal terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis dua (H_2) ditolak.

Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Tunjangan Kinerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dan disiplin kerja memiliki keterkaitan dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Pemberian tunjangan kinerja dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih baik, sedangkan disiplin kerja membantu

pegawai dalam menjalankan tugas secara tertib dan bertanggung jawab. Ketika kedua faktor tersebut diterapkan secara bersamaan, maka kinerja pegawai cenderung meningkat secara lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dunan & Sari (2023) yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga memperkuat pendapat bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan dukungan dari aspek finansial maupun aspek perilaku kerja secara bersamaan. Penelitian ini menunjukkan pentingnya pengelolaan tunjangan kinerja yang tepat serta penerapan disiplin kerja yang konsisten agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan produktivitas pegawai. Dengan demikian, hipotesis tiga (H_3) diterima.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Selama pelaksanaan penelitian, peneliti menghadapi beberapa kendala, di antaranya keterbatasan dalam memperoleh data internal instansi, seperti data absensi pegawai yang tidak dapat diakses secara langsung sehingga membatasi penggunaan data pendukung dalam penelitian. Selain itu, terdapat dinamika perubahan pegawai yang cukup cepat di lingkungan kecamatan, di mana terjadi pergantian atau mutasi pegawai dalam waktu yang relatif singkat. Kondisi ini menyebabkan peneliti perlu melakukan penyesuaian dan pembaruan data terkait jumlah serta identitas responden secara berkala. Meskipun demikian, peneliti telah berupaya menyesuaikan kondisi tersebut agar tidak mempengaruhi hasil penelitian secara signifikan.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan data yang lebih lengkap serta mempertimbangkan stabilitas responden, serta menambahkan variabel lain yang relevan agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Enggal Kota Bandar Lampung, dapat disimpulkan bahwa secara parsial tunjangan kinerja dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif namun belum signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor tunjangan maupun disiplin kerja secara individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kemampuan pegawai, serta sistem pengawasan dalam instansi.

Meskipun demikian, secara simultan tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai akan lebih optimal apabila pemberian tunjangan kinerja disertai dengan penerapan disiplin kerja yang baik dan konsisten. Dengan demikian, kedua variabel tersebut memiliki keterkaitan dalam mendukung peningkatan kualitas kerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah.

Selain itu, hasil analisis Tingkat Capaian Responden (TCR) menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Enggal Kota Bandar Lampung secara umum berada dalam kategori baik. Oleh karena itu, instansi diharapkan dapat terus meningkatkan efektivitas pemberian tunjangan, pengawasan disiplin kerja, serta pembinaan pegawai agar kualitas pelayanan publik dapat semakin optimal.

Saran

Pemerintah daerah diharapkan dapat melakukan evaluasi secara berkala terhadap kebijakan tunjangan kinerja dan sistem penilaian kinerja aparatur sipil negara agar kebijakan yang diterapkan benar-benar mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan publik, khususnya di tingkat kecamatan. Selain itu, diperlukan peningkatan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai melalui monitoring kehadiran, evaluasi kinerja secara rutin, serta pembinaan pegawai agar tercipta budaya kerja yang lebih disiplin dan produktif.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau budaya organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian dan jumlah responden yang lebih luas, serta memanfaatkan metode penelitian yang berbeda agar memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Armstrong, M and Baron, A. (1998). *Performance Management - The New Realities*. Institute of Personnel and Development.
- Dunan, H., & Sari, S. Y. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 530–537. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.1178>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hazairin Habe, J. A. R. (2022). Disiplin Dan Tunjangan kerja Terhadap Kinerja kaitannya dengan tingkat dorongan. *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 239–250. <https://doi.org/https://doi.org/10.24967/xx.v8i>
- Kumar, Sunil; Lochab,A.; Mishra, M. (2021). The Impact of Business Model Innovation (BMI) and Organisational Values on Firm Performance: Mediating Role of Corporate Sustainability. In *Corporate Sustainability-A New Paradigm* (Vol. 32, Number 3, pp. 56–71).
- Lestari, Y., Mulia, F., & Norisanti, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Ocbc Nisp Cabang Cibadak-Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 38–45. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1704
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, 14(1), 11. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.14.1.2018.18888>
- Negara, B. K. (2022). *Tata Cara Pemberian dan Pemotongan Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara*. <https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2023/02/PerBKN-Nomor-10-Tahun-2022.pdf>
- Nickerson, C. (2025). *Herzberg's Two Factor Theory Of Motivation-Hygiene*. Simply Psychology. <https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html?utm>
- Putra, M. A. D. (2022). *Pengaruh E-Commerce dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berwirausaha*. Universitas Bandar Lampung.
- Rehan, M., & Kusumayadi, F. (2025). Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen dan Akuntansi. *EBISMA Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 2, 25–32.
- Ricky Adi Putranto, Eka Setiajatnika, I. F. (2018). The Effect of Public Service Motivation and Job Satisfacionon Public Officers' Performance through Commitment. *International Journal Of Academic Research In Business & Social Sciences*, 8. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v8-i12/5247>
- Rohlita, M. (2026). *Sidak Hari Pertama Kerja 2026, Eva Dwiana Ingatkan PPPK Paruh Waktu Bekerja Cepat dan Optimal*. Radar Lampung. <https://radarlampung.disway.id/bandar-lampung/read/720882>
- Saputra, B. Z. (2025). *Wali Kota Bandar Lampung Akan Tindak Tegas ASN Tak Masuk Kerja Pasca Libur Lebaran*. Tribun Lampung. <https://lampung.tribunnews.com/2025/04/08/wali-kota-bandar-lampung-akan-tindak-tegas-asn-tak-masuk-kerja-pasca-libur-lebaran>
- SILAEN, N. R., & SYAMSURIANSYAH, R. C. (2019). *Kinerja Karyawan*. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sumitra, N. E., Waningsih, W., & Kamil, I. (2005). Pengaruh Budaya kerja, Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur. 5(1), 1–12.