

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

*Indah Permatasari*

*Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia*

*Email : habibiehafizh22@gmail.com*

## **ABSTRACT**

This study aimed to assess the partial or simultaneous influence of work discipline, motivation, and benefits on employee performance at the Manpower and Transmigration Office of Musi Banyuasin Regency. Using the census approach, the population involved in this study was comprised of 42 Civil Servants from the Office of Manpower and Transmigration in Musi Banyuasin Regency. The data source utilized is primary data acquired via questionnaires distributed to employees. Using the path coefficient data from the Smart PLS 3 program, the validity test, the reliability test, the goodness of fit test, and the hypothesis test are utilized as the analytical approach. The results indicate that work discipline, motivation, and compensation have a positive and statistically significant effect on employee performance, therefore all hypotheses can be accepted.

**Keywords: Work Discipline, Motivation, Benefits, and Performance**

## PENDAHULUAN

Manusia adalah faktor terpenting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Orang yang jujur dan kompeten tidak hanya menambah nilai bagi organisasi tempat mereka bekerja, tetapi juga menambah nilai bagi diri mereka sendiri, untuk menilai apakah seseorang memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam administrasi publik adalah hal terpenting, karena masyarakat umum sekarang akan memainkan peran penting dalam menilai keuntungan dan nilai yang diperoleh dari penggunaan layanan lembaga publik dan organisasi pemerintah. Disiplin dan motivasi Pegawai Negeri Sipil adalah faktor yang paling penting untuk dipertimbangkan saat mengelola sumber daya manusia dalam situasi ini untuk mencapai tujuan yang tercantum di atas. Selain itu adanya tunjangan kinerja juga mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Tingkat keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya akan bergantung pada

disiplin kerja, penghargaan, dan motivasi individu dalam tugas atau posisi tertentu.

Karyawan yang menerapkan disiplin kerja dan berusaha semaksimal mungkin akan menciptakan kinerja yang lebih baik, yang diperlukan untuk kinerja yang baik.

Pemberian tunjangan kinerja dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin ditujukan untuk meningkatkan kinerja anggota Pegawai Negeri Sipil. Adanya tunjangan kinerja hendaknya dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan kualitas sumber daya aparatur negara melalui kinerja yang dihasilkan, tetapi pemberian tunjangan kerja ini tidak berdampak langsung kepada kualitas kinerja pegawai.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin merupakan salah satu organisasi perangkat daerah (OPD) yang bergerak di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Administrasi di tingkat daerah paling efektif bila mampu memberikan layanan berkualitas tinggi kepada konstituennya, dan di sinilah peran

kinerja. Pemerintahan ini harus mampu melayani kepentingan masyarakat melalui pembangunan dan peningkatan pelayanan.

Berdasarkan hasil observasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin menunjukkan rendahnya disiplin pegawai antara lain adanya pegawai yang tidak mampu memaksimalkan jam kerjanya dan pembagian tugas kerja yang tidak merata yang menyebabkan pegawai melakukan hal lain diluar jam kerja dari tugas pekerjaan mereka, ada yang datang ke kantor hanya untuk apel pagi dan *finger print* saja serta masih adanya pegawai yang tidak datang untuk melaksanakan apel pagi. Hal ini menunjukkan ketidakdisiplinan pegawai dalam mengikuti salah satu aturan yang harus dipatuhi sesuai dengan peraturan yang ada. Pelaksanaan tata tertib tidak berjalan sesuai aturan instansi yang telah ditetapkan dipengaruhi oleh kurangnya motivasi pegawai sehingga kinerja pegawai turun dan sulit mencapai sasaran instansi. Diperkirakan dengan meningkatkan etos kerja dan motivasi karyawan, visi,

misi, dan tujuan organisasi dapat dicapai dengan sukses.

Konteks historis inilah yang mendasari penelitian ini tentang bagaimana disiplin kerja, motivasi, dan tunjangan mempengaruhi output pekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin.

## **METODE PENELITIAN**

*Goal setting theory* menunjukkan bahwa seorang individu mendukung tujuan (Robbins & Judge, 2008). Ketika seseorang berkomitmen untuk mencapai tujuan mereka, komitmen itu memengaruhi tindakan mereka dan konsekuensi dari tindakan mereka. Pencapaian tujuan ditetapkan sebanyak dapat dilihat dari pencapaian tujuan/kinerja sebanyak orang. Singkatnya, niat adalah motivasi yang kuat untuk bertindak sehubungan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Seseorang harus memiliki keterampilan, tujuan, dan umpan balik untuk mengevaluasi kinerjanya. Pencapaian tujuan (*goal setting*) mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi berdasarkan Locke dan Latham dalam

(Lunenburg, 2011). Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory*, keberhasilan pegawai dalam kinerjanya adalah tujuan yang ingin dicapai, sedangkan determinannya adalah disiplin, motivasi dan tunjangan. Semakin besar determinan tersebut maka semakin besar peluang mencapai tujuan mereka.

Menurut (Sinambela, 2021) disiplin adalah ketaatan terhadap aturan atau peraturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Selain itu, Disiplin adalah pendekatan yang diambil untuk memperbaiki masalah perilaku. Pada langkah ini, manajer menunjukkan kekurangan staf mereka dan menjelaskan alasannya. Manajer dapat memainkan peran dalam menentukan, mengkomunikasikan, dan memaksakan dampak untuk kinerja yang buruk.

Istilah "motivasi" mengacu pada proses melalui mana seorang individu didorong untuk mengambil tindakan untuk memenuhi tujuan dan persyaratan mereka sendiri dan organisasi. Besarnya suatu hasil juga dipengaruhi oleh sejauh mana suatu organisasi mampu memotivasi karyawannya (Syarief et al., 2022)

(Abdullah et al., 2021) mendefinisikan tunjangan (insentif) sebagai jenis kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan atas kinerja di atas kondisi/standar yang ditetapkan. Rencana pembayaran untuk kinerja adalah sebuah alternatif dari pembayaran gaji atau upah tradisional yang didasarkan pada kinerja aktual karyawan daripada beberapa formula yang telah ditentukan sebelumnya.

Sebagai akibat dari kewenangan dan tanggung jawab yang terkait dengan suatu jabatan dalam suatu organisasi, kinerja seorang pegawai dievaluasi secara berkala berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan tujuan, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan (Riadi, 2020). Kinerja karyawan, sebagaimana didefinisikan oleh (Budiyanto & Mochklas, 2020) adalah hasil yang dicapai oleh pekerja berdasarkan kriteria pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin yang beralamat di Jln. Kolonel Wahid Udin Lk II, Desa Serasan Jaya, Kec.

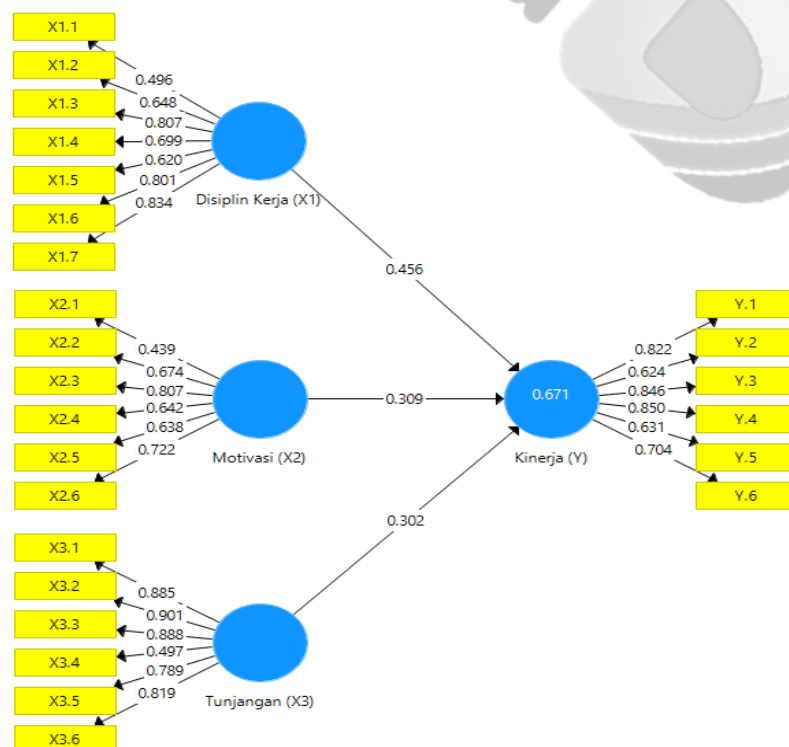
Sekayu, Telp. 0714-321322. Hipotesis yang dikembangkan melalui berbagai pengujian dan perlakuan data diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini dengan menggunakan metodologi kuantitatif. Populasi adalah 42 sesuai dengan strategi pengambilan sampel menggunakan metode sensus, yang memilih sampel dari seluruh populasi. Peneliti sangat mengandalkan tanggapan survei dari pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin. Uji validitas, uji reliabilitas, uji kelayakan model (Goodness of Fit), dan uji hipotesis semuanya dapat dihasilkan

dengan menggunakan data koefisien rute dari program Smart PLS 3.

## HASIL PENELITIAN

### *Evaluation of Measurement Model (Outer Model)*

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas tes yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan terhadap 42 pekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin. Temuan analisis digunakan sebagai sumber informasi untuk memperoleh data untuk analisis tambahan. Dengan menggunakan alat analisis SmartPLS.



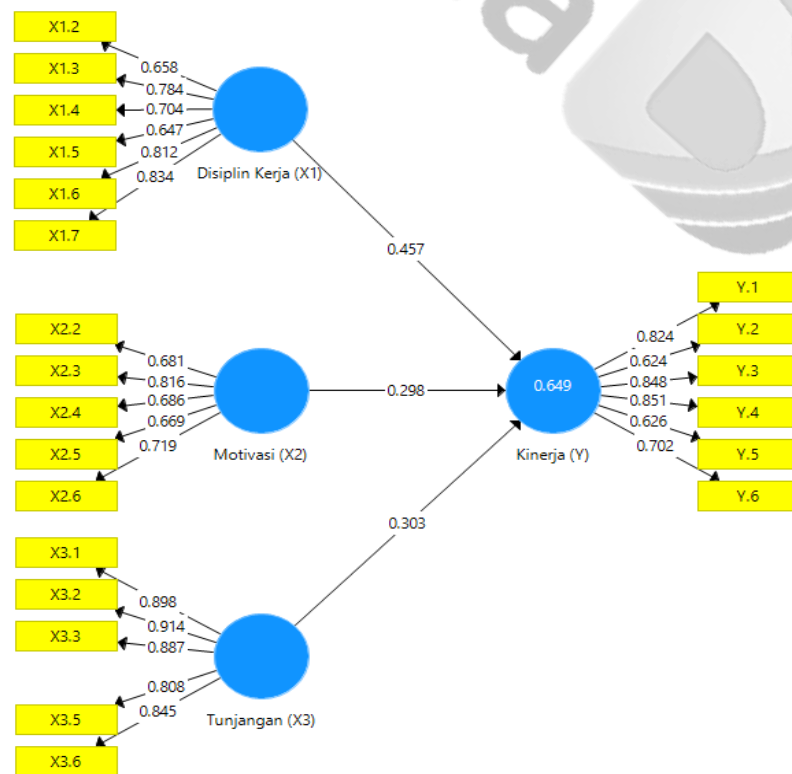
**Gambar 1. Outer Model**

## Analisis Uji Validitas

### *Convergent Validity*

Menggunakan data average variance extract (AVE) dan nilai loading factor untuk mengukur validitas konvergen. Keefektifan setiap indikator dalam suatu variabel dievaluasi dengan menggunakan nilai loading factor pada variabel laten dan indikatornya. Jika ukuran reflektif individu memiliki korelasi dengan konstruk yang Anda coba ukur lebih dari 0,7, ini menunjukkan bahwa konstruk dapat diukur menggunakan indikator. Namun nilai loading  $> 0,5$

dianggap cukup untuk tahap pengembangan skala pengukuran, artinya memenuhi standar. Gambar 1 menunjukkan bahwa keempat variabel (disiplin kerja, motivasi, tunjangan, dan kinerja) masing-masing meliputi tiga item (X1.1, X2.1, dan X3.4) dengan nilai loading faktor 0,5. Item-item tersebut perlu dihilangkan atau dikeluarkan dari model agar setiap variabel memenuhi kriteria penelitian. Setelah indikasi yang tidak memenuhi syarat dihilangkan, ini adalah model luarnya:



**Gambar 2. Outer Model Setelah Modifikasi**

**Tabel 1. Hasil Analisis Convergent Validity Setelah Modifikasi**

Item Pertanyaan	Disiplin Kerja (X1)	Motivasi (X2)	Tunjangan (X3)	Kinerja (Y)
X1.2	0,658			
X1.3	0,784			
X1.4	0,704			
X1.5	0,647			
X1.6	0,812			
X1.7	0,834			
X2.2		0,681		
X2.3		0,816		
X2.4		0,686		
X2.5		0,669		
X2.6		0,719		
X3.1			0,898	
X3.2			0,914	
X3.3			0,887	
X3.5			0,808	
X3.6			0,845	
Y1.1				0,824
Y1.2				0,624
Y1.3				0,848
Y1.4				0,851
Y1.5				0,626
Y1.6				0,702

Sumber: Data Analisis Primer, 2022

Dalam gambar 2 dan tabel 1 di atas dapat di lihat semua indikator-indikator setiap variabel tidak ada yang kurang dari 0,5 sehingga sudah memenuhi syarat dan dapat dilanjutkan analisis *discriminant validity*.

Dapat disimpulkan bahwa data memenuhi persyaratan yang tertera pada tabel 2 Menurut hasil pengujian dengan menggunakan AVE, nilai AVE untuk semua variabel lebih dari 0,5, menunjukkan bahwa AVE merupakan ukuran variasi yang dapat diandalkan.

**Tabel 2. Hasil Analisis Average Variance Extruted (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X1)	0,553
Motivasi (X2)	0,513
Tunjangan (X3)	0,759
Kinerja (Y)	0,566

Sumber: Data Analisis Primer, 2022

Disiplin kerja memiliki AVE lebih besar atau sama dengan 0,553, motivasi memiliki AVE lebih besar atau sama dengan 0,513, tunjangan memiliki AVE lebih besar atau sama dengan 0,759, dan kinerja memiliki AVE lebih besar atau sama dengan 0,566, sesuai tabel di atas. Hal ini

membuktikan bahwa variabel tersebut memiliki validitas konvergen yang tinggi.

#### *Discriminant Validity*

Pengukuran *discriminant validity* dengan menggunakan nilai *cross loading*.

**Tabel 3. Hasil Analisis Cross Loading**

Item Pertanyaan	Disiplin Kerja (X1)	Motivasi (X2)	Tunjangan (X3)	Kinerja (Y)
X1.2	0,658	0,419	0,307	0,521
X1.3	0,784	0,285	0,123	0,509
X1.4	0,704	0,468	0,017	0,524
X1.5	0,647	0,245	0,158	0,339
X1.6	0,812	0,547	0,331	0,556
X1.7	0,834	0,515	0,172	0,627
X2.2	0,287	0,681	0,196	0,349
X2.3	0,400	0,816	0,155	0,407
X2.4	0,589	0,686	0,102	0,375
X2.5	0,370	0,669	0,080	0,509
X2.6	0,404	0,719	0,169	0,512
X3.1	0,150	0,058	0,898	0,332
X3.2	0,342	0,255	0,914	0,527
X3.3	0,254	0,357	0,887	0,474
X3.5	0,071	0,022	0,808	0,273
X3.6	0,175	0,016	0,845	0,366
Y1	0,521	0,449	0,256	0,824
Y2	0,324	0,388	0,266	0,624
Y3	0,620	0,620	0,440	0,848
Y4	0,537	0,507	0,439	0,851
Y5	0,544	0,408	0,232	0,626
Y6	0,570	0,373	0,449	0,702

Sumber: Data Analisis Primer, 2022

Temuan di atas menunjukkan bahwa ketika membandingkan variabel dalam pertanyaan yang digunakan untuk mewakilinya, nilai setiap item pertanyaan termasuk disiplin kerja, motivasi, manfaat, dan

kinerja menghasilkan nilai *cross loading* yang > tinggi.

#### **Analisis Uji Reliabilitas**

Penilaian reliabilitas juga akan mencerminkan ketepatan dan konsistensi jawaban responden



terhadap faktor-faktor yang digunakan untuk menilai apakah responden konsisten dalam menjawab pertanyaan penelitian.

#### *Composite Reliability*

Ambang batas untuk menganggap konstruk dapat

diandalkan adalah nilai reliabilitas komposit  $> 0,7$ , dengan nilai  $0,6$  juga dianggap memadai. Nilai variabel indikator reliabilitas dapat diperiksa berkat komponen reliabilitas komposit. Tabel berikut, mengukur ketergantungan komposit sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Analisis *Composite Reliability***

Variabel	Composite Reliability
Disiplin Kerja (X1)	0,880
Motivasi (X2)	0,840
Tunjangan (X3)	0,940
Kinerja (Y)	0,885

Sumber: Data Analisis Primer, 2022

Memiliki nilai  $> 0,7$  (sama dengan  $0,880$ ) pada variabel disiplin kerja,  $> 0,7$  (sama dengan  $0,840$ ) pada variabel motivasi,  $> 0,7$  (sama dengan  $0,940$ ) pada variabel tunjangan, dan  $> 0,7$  (sama dengan  $0,885$ ) pada variabel kinerja menunjukkan bahwa keempat faktor tersebut memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas. Keandalan Komposit untuk keempat variabel ini lebih besar dari  $0,7$ , menunjukkan bahwa mereka dapat diandalkan.

#### *Cronbach's Alpha*

Uji reliabilitas komposit dapat ditingkatkan dengan memanfaatkan nilai Cronbach's Alpha sebagai kriteria untuk mengevaluasi reliabilitas variabel. Setiap variabel dianggap dapat dipercaya jika nilai *Cronbach's Alpha*-nya lebih besar dari  $0,7$ . Data berikut mendukung penyajian nilai *Cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel pada Tabel 5:

**Tabel 5. *Cronbach's Alpha***

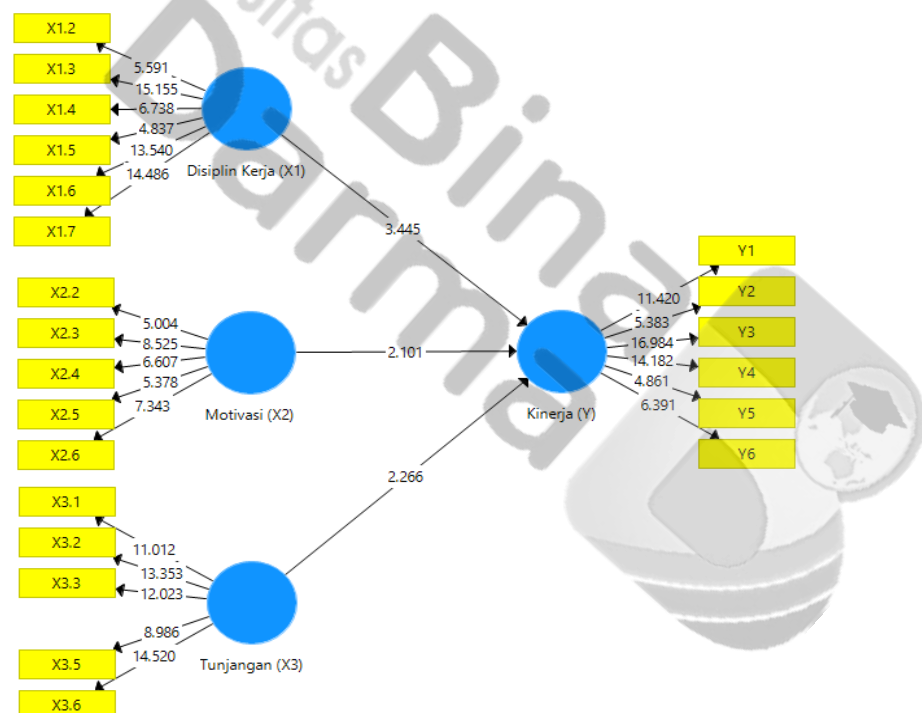
Variabel	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja (X1)	0,836
Motivasi (X2)	0,764
Tunjangan (X3)	0,922
Kinerja (Y)	0,842

Sumber: Data Analisis Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas, temuan variabel disiplin kerja *Cronbach Alpha* > 0,7 adalah 0,836, motivasi 0,764, penghargaan 0,922, dan kinerja 0,842. Dengan demikian, berdasarkan temuan tersebut dapat

dikatakan bahwa semua variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi karena semuanya memenuhi standar nilai *Cronbach's Alpha*.

### Evaluation of Structural Model (Inner Model)



**Gambar 3. Inner Model**

Kekuatan estimasi antara variabel laten atau konstruk ditunjukkan oleh inner model. Hasil uji koefisien jalur, uji kecocokan, dan uji hipotesis semuanya akan disajikan dalam penelitian ini. PLS dapat digunakan untuk mengevaluasi model struktural (*Inner Model*) dengan cara sebagai berikut:

### Analisis Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Di sini, kami menguji model penelitian dengan menganalisis data yang dikumpulkan untuk melihat seberapa baik model tersebut memprediksi hasil penyelidikan kami.

**Tabel 6. Hasil R Square**

Model	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,649	0,622

Sumber: Data Analisis Primer, 2022

Pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi, dan tunjangan terhadap kinerja diteliti dengan menggunakan tabel *R Square* di atas. Diketahui dari informasi pada tabel sebelumnya bahwa  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  memiliki pengaruh secara gabungan atau simultan terhadap Y dengan nilai *R Square* sebesar 0,649 dan nilai *adjusted R square* sebesar 0,622. Dengan demikian dapat dijelaskan

bahwa Y secara simultan dipengaruhi oleh semua konstruk eksogen ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) sebesar 0,622 atau 62,2%. Nilai R Square 0,67, 0,33, dan 0,19 diklasifikasikan oleh Chin masing-masing sebagai kuat, sedang, dan lemah (Ghozali, 2015). Pengaruh semua konstruksi eksogen  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap Y adalah sedang karena *Adjusted R Square* lebih besar dari 33% tetapi kurang dari 67%.

**Tabel 7. Hasil Analisis NFI**

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,112	0,112
d_ULS	3,169	3,169
d_G	2,682	2,682
Chi-Square	409,424	409,424
NFI	0,503	0,503

Sumber: Data Analisis Primer, 2022

Kajian di atas membawa kita pada kesimpulan bahwa model ini jauh lebih unggul karena indikator model fit memiliki nilai  $NFI > 0,1$ .

### Analisis Uji Hipotesis

Hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian berdasarkan data yang dianalisis.

Untuk melihat hasil pengujian hipotesis penelitian, dilihat dari t-statistics dan P-values. Jika nilai-P kurang dari 0,05, teori ini diterima. Karena penelitian ini memasukkan faktor-faktor independen selain variabel dependen, maka setiap variabel terkena dampak langsung darinya. Tabel bootstrap koefisien

jalur SmartPLS menampilkan temuan pemrosesan hipotesis efek langsung.

Sejauh mana pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen ditunjukkan dengan uji koefisien jalur. Mengikuti model

dalam yang digambarkan pada gambar dan tabel koefisien jalur, kami dapat menjelaskan ini dari pengaruh yang paling signifikan hingga yang paling tidak signifikan.

**Tabel 8. Hasil Pengujian *Path Coefficients***

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Disiplin kerja ->Kinerja	0,457	0,458	0,133	3,445	0,001
Motivasi -> Kinerja	0,298	0,319	0,142	2,101	0,036
Tunjangan -> Kinerja	0,303	0,283	0,134	2,266	0,024

Sumber: Data Analisis Primer, 2022

Dengan skor 3,445 dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja selanjutnya pengaruh variabel tunjangan terhadap kinerja yang memiliki nilai 2, 266 kemudian menjadi faktor terbesar kedua. Pengaruh faktor motivasi sebesar 2,101 terhadap kinerja merupakan pengaruh terbesar ketiga. Berdasarkan temuan analisis tersebut, dapat dikatakan bahwa model pada variabel ini memiliki nilai Koefisien Jalur yang positif secara keseluruhan. Hal ini dapat diperhatikan karena semakin kuat pengaruh atau hubungan antara faktor-faktor independen dengan variabel dependen maka semakin tinggi pula nilai koefisien jalurnya.

Perhatikan nilai p pada Tabel 8 dimana hasil analisis untuk menilai signifikan atau tidaknya nilai t tabel 1,96 (Ghozali, 2015). Dampak variabel independen terhadap kinerja adalah Jika nilai t statistik > t tabel 1,96 atau nilai p < 0,05 maka secara statistik Ho ditolak atau Ha diterima, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari kajian dampak disiplin kerja, motivasi, dan tunjangan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi

Banyuasin dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan apabila  $t$  statistik lebih besar dari 1,96 ( $=3,445$ ), dan pengaruhnya signifikan dengan  $p$  value 0,001 sampai dengan 0,05. Akibatnya, hipotesis pertama dapat dianggap benar karena menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat berbanding lurus dengan tingkat disiplin kerja yang mereka tunjukkan (Jufrizen & Hadi, 2021; Silalahi & Bangun, 2020).
2. Hasil variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan jika  $t$  statistik lebih besar atau sama dengan 2,101. Nilai  $p$  untuk dampak ini adalah 0,036, yang secara statistik signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa output seorang karyawan meningkat berbanding lurus dengan tingkat motivasinya dalam bekerja (Erica et al., 2020; Pudjiastuti et al., 2022; Siregar et al., 2020), masuk akal untuk menyimpulkan bahwa penjelasan alternatif itu benar.
3. Ketiga, variabel tunjangan ditemukan berpengaruh positif dan substansial terhadap kinerja pekerja yang ditunjukkan dengan nilai  $t$  sebesar  $2,266 > 1,96$  dan nilai  $p$  sebesar  $0,024 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bagaimana keunggulan yang ditawarkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Muthi'ah et al., 2022; Tresina, 2021), sehingga mendukung hipotesis ketiga.
4. Dengan nilai  $R$  square sebesar 0,649 dan nilai adjusted  $R$  square sebesar 0,622, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan tunjangan secara bersamaan berdampak terhadap kinerja. Hasilnya, hipotesis keempat dapat didukung karena dapat dijelaskan bahwa semua konstruk eksogen ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap  $Y$  sebesar 0,622 atau 62,2%, termasuk kategori sedang menurut Chin. Hal ini menunjukkan bahwa sementara faktor lain memang berdampak pada kinerja, disiplin kerja, motivasi, dan tunjangan mencapai 62,2%.

## Saran

Studi ini menawarkan sejumlah rekomendasi untuk organisasi dan penelitian masa depan, berdasarkan temuan tersebut, untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik dan lebih rumit di masa depan:

### 1. Bagi Instansi

Untuk dapat meningkatkan penerapan disiplin kerja seperti pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin dan pemberian pengurangan tunjangan kinerja sesuai ketentuan yang berlaku, sehingga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin dapat meningkatkan kinerja pegawainya. karyawan. Diperlukan metode yang baik untuk pemberian bonus kinerja, termasuk ketidakberpihakan, keterbukaan, dan keadilan. Dengan ketiga ciri tersebut, pegawai akan merasa dirinya diperlakukan adil dan tidak adanya kecemburuan sosial yang bisa membuat pegawai termotivasi sehingga bila terjadi pemotongan tunjangan kinerja sebagai sanksi dari kurangnya kedisiplinan dan kurangnya kinerjanya, pegawai akan terus termotivasi untuk

meningkatkan dirinya agar sesuai dengan tujuan instansi, selain itu perlu adanya reward/penghargaan sebagai penghargaan untuk pegawai yang rajin/disiplin setiap bulannya agar pegawai akan lebih rajin bekerja dan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggungjawab sehingga memberikan efek positif dan signifikan yang kemudian berimplikasi pada meningkatnya kinerjanya.

### 2. Bagi Penelitian Kedepan

Penelitian ini menyarankan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut karena masih banyak faktor lain yang perlu diungkap dalam mempengaruhi kinerja pegawai, seperti dari perspektif human capital, pengembangan karir, rotasi pekerjaan, dan lain-lain. Ini akan membantu mengembangkan model yang lebih baik dan diharapkan juga dapat menjelaskan faktor-faktor tersebut. kompleks.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., Amir, M., & Husna, A.-U. (2021). *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M.

- (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*. CV. AA. RIZKY.
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, Vol. 4 No. 1 April 2020, IV(1), 53.
- Ghozali. (2015). *Smart PLS 3.0* (2nd ed.). Universitas Diponegoro.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Lunenburg, F. C. (2011). Goal-Setting Theory of Motivation. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15(1), 1–6. [http://www.nationalforum.com/ElectronicJournalVolumes/Lunenburg, Fred C. Goal-Setting Theoryof Motivation IJMBA V15 N1 2011.pdf](http://www.nationalforum.com/ElectronicJournalVolumes/Lunenburg,FredC.Goal-SettingTheoryofMotivationIJMBAV15N12011.pdf)
- Muthi'ah, M., Hapsari, D., Supriadi, D., Zain, I., Arifin, A. L., Ilmu, P., & Bisnis, A. (2022). *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi PENGARUH TUNJANGAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATPOL PP JAKARTA TIMUR*. 19, 2. <https://journal.uniku.ac.id/index.php/Equilibrium>
- Pudjiastuti, S. D., Ariana, K., & Wuisan, D. (2022). Dampak Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Usia Milenial. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 347. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16513>
- Riadi, M. (2020). *Pengukuran Kinerja (Pengertian, Tujuan, Syarat, Indikator, Model dan Proses)*. KAJIANPUSTAKA.COM. <https://www.kajianpustaka.com/2020/02/pengukuran-kinerja-pengertian-tujuan-syarat-model-dan-proses.html>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Silalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 115–126. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. PT. Bumi Aksara.
- Siregar, L. D., Perizade, B., & Bakri, S. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 17(4), 185–192. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v17i4.12111>
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y.,

Jahri, M., Suarjana, I. W. gede, & Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada Bandung.

Tresina, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan

Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Kepaniteraan Mahkamah Agung RI. *Syntax Idea*, 3(9), 2196. <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i9.1492>





# JENIUS

Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia

Accredited by National Journal Accreditation (ARJUNA) of the Indonesian Directorate General of Higher Education with the 4th Grade based on Letter of Decree No. 200/M/KPT/2020 (23 December 2020)



Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Kota Tangerang Selatan  
Banten 15417 - Telp: (021) 7412566  
email: jenijs@unapam.ac.id

HOME ABOUT USER HOME SEARCH CURRENT ARCHIVES ANNOUNCEMENTS REVIEWERS AUTHOR INDEX ARTICLE TITLE INDEX

Home > User > Author > Active Submissions

## Active Submissions

ACTIVE ARCHIVE

ID	MM-DD SUBMIT	SEC	AUTHORS	TITLE	STATUS
28655	02-07	ART	Permatasari	PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN TUNJANGAN TERHADAP...	Awaiting assignment

1 - 1 of 1 Items

### Start a New Submission

CLICK HERE to go to step one of the five-step submission process.

### Refbacs

ALL NEW PUBLISHED IGNORED

DATE ADDED	HITS	URL	ARTICLE	TITLE	STATUS	ACTION
<i>There are currently no refbacs.</i>						

Publish Ignore Delete Select All

Copyright © Article JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) to Authors

DOI Sponsorship and Supervised by:



Artikel JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) been through a peer review process prior to publication. Journals, editors and editorial boards have the right or obligation to **menarik artikel** which contains inaccurate and misleading data if any. Read a Policy of **Plagiarisme** and **Publication Ethics**. Puse of this site signifies your agreement to the Terms of Use.



This is an open access article distributed under the terms **Atribusi 4.0 Internasional (CC BY 4.0)**

Website Layout dan Editing © 2017 JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) to Publisher

#### MENU UTAMA:

- » FOKUS DAN CAKUPAN
- » DEWAN EDITORIAL
- » PROSES PENINJAUAN
- » ETIKA PUBLIKASI
- » PANDUAN PENULIS
- » KIRIM TULISAN
- » PERNYATAAN PRIVASI
- » KETENTUAN HAK CIPTA
- » WAKTU PENERBITAN
- » BIAYA PUBLIKASI
- » STATISTIK PENGUNJUNG
- » KONTAK

#### INDEXS

