

PENGARUH DISIPLIN DAN PEMBERIAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RSUD RANTAUPRAPAT KABUPATEN LABUHANBATU

Zulfikar¹, Aziddin Harahap², Ali Sahputra³, Khairul Rizal⁴

Pendidikan Ekonomi Universitas AL- Muslim Birueuen¹

Institut Teknologi Sains Padang Lawas Utara²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu³

Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Labuhanbatu⁴

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : November 27th, 2022

Revised : January 10th, 2023

Accepted : January 20th, 2023

Keywords

Discipline, benefits, performance, employees.

Kata Kunci

Disiplin, tunjangan, kinerja, pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of discipline and the provision of allowances on employee performance at Rantauprapat Hospital, Labuhanbatu Regency. The data collection technique was done by interview, questionnaire. Analysis of the data used in this study using SPSS (Statistical Product Software Solution). The data analysis techniques in this study were descriptive analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing using a partial significant test (t test), simultaneous significant testing (f test) and testing the coefficient of determination (R²). The results of this study indicate that partially (t test) discipline has a positive and significant effect on employee performance with tcount of (3,395). the provision of allowances has a positive and significant effect on employee performance with tcount of (4,571). Simultaneously, discipline and the provision of allowances have a positive and significant effect on employee performance with an Fcount of 50,551. Through testing the coefficient of determination (R Square) of 0.897 or 89.7% which shows that employee performance is explained by discipline.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin dan pemberian tunjangan terhadap kinerja pegawai di RSUD Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, koesioner. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan SPSS (Statistical Product Software Solution). Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dengan menggunakan uji signifikan parsial (uji t), pengujian signifikan simultan (uji f) dan pengujian koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan thitung sebesar (3.395). pemberian tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan thitung sebesar (4.571). Secara simultan disiplin dan pemberian tunjangan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan Fhitung sebesar 50.551. Melalui pengujian koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.897 atau 89.7% yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dijelaskan oleh disiplin dan pemberian tunjangan.

© 2023, LPPM STIE Indonesia Pontianak

*Corresponding author :

Address : Kabupaten Bireuen, Aceh, Indonesia

E-mail : zulfikar_8@yahoo.com, aziddinulb@gmail.com, alidmnt@gmail.com, khairulrizal0708@gmail.com

I. PENDAHULUAN

RSUD Kabupaten Labuhanbatu adalah salah satu Rumah Sakit Umum yang berada di Rantauprapat. Pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU RI Nomor, 43) Dengan sistem penggajian sekarang ini, mayoritas pegawai negeri sipil di Indonesia akan merasa sulit untuk mendukung pemenuhan kebutuhan primer sehari-hari setiap bulannya, walaupun dalam kategori hidup sederhana. Sistem penggajian ini diyakini merupakan salah satu penyebab timbulnya korupsi.

(Isvandiari & Idris, 2018) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, di antaranya : 1). tujuan dan kemampuan :tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. 2). Terhadap pimpinan:teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. 3). Balas jasa : balas jasa (gaji dan kesejahteraan turut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. 4). Keadilan :keadilan turut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. 5). Ketegasan : ketegasan pimpinandalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.(Isvandiari & Idris, 2018)

Disiplin kerja 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-sanksi apabila ia melanggar tugas atau wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadwiryo, 2005). Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Untuk meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja haruslah menjadiprioritas sebuah perusahaan atau organisasi. Dengan rasa aman dan nyaman dalam melakukan aktifitas kerjanya, karyawan akan lebih dimungkinkan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan atau organisasinya.

Permasalahan yang perlu mendapat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja di RSUD Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu ialah disiplin kerja. Berkaitan dengan disiplin untuk melihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut antara lain tujuan dan kemampuannya, teladan pimpinan, balas jasa (gaji,dan kesejahteraan), keadilan, pengawasan melekat,sanksi hukum, ketegasan (peraturan),dan hubungan kemanusiaan.

(Moorhead & Griffin, 2013) Setiap organisasi yang ingin terus berkembang harus memperhatikan faktor sumber daya yang dimilikinya. Oleh karenanya, pemanfaatan sumber daya manusia harus diperlakukan dengan baik agar dapat bekerja dengan efektif, efisien dan mempunyai kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena manusia memegang peranan penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Davis Jr & Martin, 2012)“Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”. Selain kedisiplinan, faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif. Insentif merupakan sesuatu pemberian atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi pada seseorang/kelompok kerja yang menunjukkan prestasi/kinerja yang baik diluar ketentuan pengupahan yang umum (Griffin et al., 2014) Insentif sebagai sesuatu pemberian atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi pada seseorang/kelompok kerja yang menunjukkan prestasi/kinerja yang baik diluar ketentuan pengupahan yang umum. Penelitian ini

mengkaji tentang Pegawai/staff di RSUD Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu yang diperoleh dari responden, dengan disiplin kerja dan pemberian tunjangan kinerja. Berdasarkan alasan tersebut, penulis akan melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin dan Pemberian Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada RSUD Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu ,Untuk mengetahui pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu, Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pemberian tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu.

II. METODE PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengumpulkan, mengelolah, mengklasifikasikan dan menginterpretasikan data penelitian, sehingga diperoleh gambaran jelas mengenai objek yang diteliti dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Menurut (Situmorang & Lutfi, 2012) mengemukakan analisis regresi berganda linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel independen yaitu Stres kerja (X1), dan beban kerja (X2) dengan variabel dependen yaitu kinerja Karyawan(Y).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b₁-b₂= Koefisien Regresi

X₁= disiplin

X₂= pemberian tunjangan

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji signifikan parsial (uji t) dan simutan (uji f) Menurut (Situmorang & Lutfi, 2012) yaitu:

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengeruh variabel bebas yaitu disiplin (X1), pemberian tunjangan (X2) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Bentuk pengujiannya sebagai berikut:

- a) H₀ : b₁ = b₂ = 0, artinya secara parsial tidak terdapat pengeruh yang positif dari variabel bebas yaitu disiplin (X1), pemberian tunjangan (X2) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).
- b) H_a : b₁ ≠ b₂ ≠ 0, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas yaitu disiplin (X1), pemberian tunjangan (X2) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika t hitung < t tabel , maka H₀ diterima atau H_a ditolak.
- b) Jika t hitung > t tabel maka H₀ ditolak atau H_a diterima.

Jika tingkat signifikan dibawah 0.05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Uji Signifikan Simutan (Uji-F)

(Sugiyono, 2014) Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (uji F). Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel bebas yaitu disiplin (X1), pemberian tunjangan (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Perumusan hopotesisnya yaitu:

- a) $H_0: b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (independent variable) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent variable).
- b) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (independent variable) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent variable).

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.
- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Jika tingkat signifikan dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pegawai RSUD Rantauprapat sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase
Laki-laki	40	48,78%
Perempuan	42	51,22%
Total	82	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari tabel 2 diatas menunjukkan bahwa responden jenis kelamin yang tertingginya yaitu berjenis kelamin perempuan sebanyak 42 responden dengan nilai sebesar 51,22%, kemudian untuk yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 responden dengan nilai sebesar 48,78 %. Dengan demikian dapat dilihat hasilnya bahwa pegawai RSUD Rantauprapat lebih banyak yang berjenis kelamin perempuan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat digambarkan pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Prosentase
16-20 Tahun	10	12,19%
21-25 Tahun	28	34,14%
26-30 Tahun	20	24,39%
Diatas 30 Tahun	24	29,28%
Total	82	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari tabel 2 diatas menunjukkan bahwa responden usia 16-20 tahun diperoleh sebanyak 10 responden dengan nilai sebesar 12,19%, pada usia 21-25 tahun diperoleh sebanyak 28 responden dengan nilai sebesar 34,14%, pada usia 26-30 tahun diperoleh sebanyak 20 responden dengan nilai sebesar 24,39%, kemudian pada usia yang diatas 30 tahun diperoleh sebanyak 24 responden dengan nilai sebesar 29,28%. Dengan demikian dapat dilihat hasilnya bahwa pegawai RSUD Rantauprapat kebanyakan pada usia muda 21-25 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat digambarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase
SMP	0	0%
SMA	2	2,43%
Diploma	5	6,09%
Sarjana	55	67,07%
Magister	20	24,41%
Total	82	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari tabel 3 diatas menunjukkan berdasarkan pendidikan responden yang tinggi terdapat pada Sarjana diperoleh sebanyak 55 responden dengan nilai sebesar 67,07%, untuk tingkatan pendidikan yang selanjutnya yaitu pada Magister diperoleh sebanyak 20 responden dengan nilai sebesar 24,41%, selanjutnya untuk tingkatan pendidikan pada Diploma diperoleh sebanyak 5 responden dengan nilai sebesar 6,09%, dan yang terakhir untuk tingkatan pendidikan pada SMA dan SMP diperoleh masing-masing nilai 5 responden dan 0 responden.

Hasil Uji t

Tabel 4 Hasil Uji t

Variabel	T	Sig
Disiplin	2.921	.000
Pemberian tunjangan	3.921	.000

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Untuk variabel disiplin (X_1), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 2,921 dengan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (2,921) > t_{tabel} 1,664$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUD Rantauprapat. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima. Untuk variabel Pemberian tunjangan (X_2), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 3,921 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (3,921) > t_{tabel} (1,661)$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial pemberian tunjangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima,

Hasil Uji F

Tabel 5 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Mean Square	F	Sig.
53.922	10.591	.000 ^b
3.132		

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2022

Berdasarkan Tabel 10 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10,591 dan nilai Sig 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan $df_1 = (k-1) = (3-1) = (2)$ dan $df_2 = (n-k) = (79)$ pada $\alpha = 0,05$ yaitu 2,72. Selanjutnya nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , maka diperoleh $F_{hitung} (10,591) > F_{tabel} (2,72)$ dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dan pemberian tunjangan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

Hasil uji Koefisien Determinasi

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.705	.732	1,775

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2022

Besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,732. Nilai ini berarti bahwa kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh disiplin dan pemberian tunjangan sebesar 73,2%. Sedangkan sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Pembahasan

Pengaruh disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Untuk variabel disiplin (X_1), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 2,921 dengan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (2,921) > t_{tabel} (1,664)$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUD Rantauprapat. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima. Untuk

Pengaruh pemberian tunjangan terhadap kinerja pegawai

Variabel Pemberian tunjangan (X_2), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 3,921 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (3,921) > t_{tabel} (1,661)$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial pemberian tunjangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima,

IV. KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Kesimpulan

Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada RSUD Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu, pemberian tunjangan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada RSUD Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu, dan Disiplin dan pemberian tunjangan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada RSUD Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu

DAFTAR PUSTAKA

- Davis Jr, G. B., & Martin, J. B. (2012). *CGSC: Developing leaders to adapt and dominate for the Army of today and tomorrow*. Army Combined Arms Center Fort Leavenworth Ks Military Review.
- Griffin, D., Parsons, N., Shaw, E., Kulikov, Y., Hutchinson, C., Thorogood, M., & Lamb, S. E. (2014). Operative versus non-operative treatment for closed, displaced, intra-articular fractures of the calcaneus: randomised controlled trial. *Bmj*, 349.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nomor, U. K. U. U. R. I. (43 C.E.). Tahun 1999 tentang perubahan atas UU RI No. 8 Thn. 1974, tentang pokok-pokok kepegawaian dan PP RI Nomor 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil. 2007. Penerbit Asa Mandiri, Jakarta.
- Situmorang, S., & Lutfi, M. (2012). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, Medan. USU Press.
- Sugiyono, M. (2014). *Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif R&D cet. Ke-19*, Bandung: Alfabeta.