

**IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NOMOR 33 TAHUN 2016 TENTANG
PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN APARATUR SIPIL NEGARA
TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN DAN KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KELURAHAN MALUHU
KECAMATAN TENGGARONG**

Oleh : Dendi Dwi Safutra, Syahrudin. S, Johansyah

Penulis adalah Mahasiswa dan Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Kutai Kartanegara

Abstract:

The purpose of this study was to determine the magnitude of the effect of giving additional employee income (TPP) to increase the level of discipline and employee performance at the Maluhu Sub-District Office in Tenggarong District.

The problem is that there are quite a lot of employees who are diligent in being absent in the morning but one hour after that the employee can go straight out of the office and come back one hour later before being absent home in the afternoon. As for discipline in terms of the effectiveness of the use of work time which should not have experienced a significant increase or change. Employees of the Maluhu Urban Village Office are absent only to pursue or fulfill incentive payment requirements.

This research was conducted using quantitative methods. The sample used was 24 people. The analysis tool uses 2 linear dependent paradigm regression, with hypothesis testing using the t test and correlation.

The results of TPP t count with work discipline is 6.485 while t table with degrees of freedom at the level of 5% ($\alpha = 0.05$), amounting to 1.717 which means ($t \text{ count } 6.485 > t \text{ table } 1.717$). Thus H_0 is rejected and H_1 is accepted. Thus the first hypothesis proposed in this study was accepted because it proved the truth.

The results of TPP t count with employee performance is 4.012 while t table with degrees of freedom at the level of 5% ($\alpha = 0.05$), amounting to 1.717 which means ($t \text{ count } 4.012 > t \text{ table } 1.717$). Thus H_0 is rejected and H_1 is accepted. Thus the second hypothesis proposed in this study was accepted because it proved the truth.

From the results of the comparison of the second partial correlation of the Y variable above, it can be seen that the correlation value between the variables of TPP money and work discipline is more than the value of TPP money with a performance of 0.810 versus 0.650. So that it can be concluded that giving TPP money so far to employees of the Maluhu Village Office in Tenggarong is far more able to have a dominant influence on work discipline than on performance improvement. So that the third hypothesis in this study is accepted.

Keywords: Additional Employee Income (TPP), Discipline And Employee Performance

PENDAHULUAN

Tambahan Penghasilan Pegawai disingkat TPP diperkenalkan dalam PP No. 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63 Ayat (2) yang dinyatakan bahwa "Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan". Di dalam pasal penjelasannya disebutkan bahwa tambahan penghasilan diberikan berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi.

Bupati Kutai Kartanegara sudah menerbitkan Peraturan Bupati (Perbup) Nomor 33 Tahun 2016 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara (ASN). Perbup yang akan diberlakukan efektif mulai Januari 2017 tersebut merupakan perubahan dari Perbup mekanisme pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebelumnya. Jika dalam Perbup yang lama menyebutkan mekanisme pemberian TPP berdasarkan kehadiran atau absensi pegawai melalui absen digital yang terpasang di tiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), tapi dalam Perbup yang baru ada penekanan pada kinerja pegawai. Dalam Perbup dimaksud disebutkan 80 persen

TPP akan diberikan berdasarkan absensi dan 20 persen adalah berdasarkan kerja pegawai. Artinya, jika dalam satu bulan pegawai hanya hadir tapi tidak bekerja, maka TPP yang dibayarkan hanyalah 80 persen.

Dijelaskan, untuk tingkat kehadiran atau absensi sendiri, masih menggunakan mekanisme seperti Perbup sebelumnya, dimana pemotongan TPP dilakukan jika ada keterlambatan kehadiran, yang dihitung berdasarkan waktu keterlambatan. Penghitungan keterlambatan kehadiran pegawai dapat dilihat dari hasil print out absensi digital (ceklok) yang menunjukkan waktu yang bersangkutan melakukan absensi. Misalnya ada keterlambatan hingga 15 menit maka akan ada potongan 0,25 persen dan seterusnya. Atau jika tidak hadir mulai pukul 7.30 sampai pukul 12.00 maka TPP dipotong 2 persen dan jika tidak hadir satu hari maka dipotong 4 persen. Jumlah jam keterlambatan akan dikalkulasikan per satu bulan untuk dasar potongan porsi TPP absensi yang 80 persen. Hal yang sama juga berlaku untuk porsi kerja TPP 20 persen, dimana jumlah jam pegawai tidak bekerja dikalikan selama satu bulan, yang jumlah totalnya dijadikan dasar potongan TPP.

Jika penilaian disiplin menggunakan mekanisme absensi fingerprint, maka untuk penilaian kinerja dipakai sistem LHK (laporan harian kerja) yang memuat hasil kerja suatu pegawai tiap harinya hingga dibuatkan laporan bulanan. Sehingga jika dalam LHK kinerja pegawai tersebut baik, maka TPP yang 20% akan diberikan dan begitu pula sebaliknya. dasar potongan untuk jam kerja tersebut dapat dilihat dari Laporan Harian Kerja (LHK) masing-masing pegawai. Untuk laporan harian kerja nanti ada Formnya, pegawai wajib mengisi Form yang disediakan. Dengan demikian akan diketahui bekerja penuh atau tidaknya pegawai dalam satu hari kerja. Itu jadi dasar perhitungan pemberian TPP 20 persen untuk porsi kerja.

Kelurahan Maluhu Kecamatan Tenggarong adalah instansi Pemerintah yang beralamatkan di desa Maluhu Tenggarong. Kantor kelurahan ini sudah berdiri sejak bulan Juli 1989 dan sekarang dipimpin oleh Lurah Bapak Efendi, SE. Kantor Kelurahan ini khusus melayani pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), surat keterangan miskin dan lain sebagainya. Jumlah PNS pada kantor Kelurahan Maluhu sekarang ini adalah berjumlah 24 PNS dan jumlah Tenaga Harian Lepas (THL) adalah 13 orang

Permasalahan yang masih tampak pada kantor Kelurahan Maluhu adalah beberapa pegawai terkadang masih sering melakukan tindakan indisipliner baik itu berjenis ringan ataupun sedang. Pegawai Kantor Kelurahan Maluhu absen hanya untuk mengejar atau memenuhi syarat pembayaran insentif dan bukan karena beban kerja sesuai dengan SKP pegawai yang bersangkutan. Tugas dan fungsi pegawai Kantor Kelurahan Maluhu tidak berjalan dengan baik karena ketidak efektifan pegawai yang hadir hanya untuk memenuhi syarat mendapatkan insentif dan uang makan. Fakta kenyataan yang peneliti lihat dari lapangan, cukup banyak pegawai yang memang rajin untuk absen dipagi hari namun satu jam setelah itu pegawai bisa langsung keluar dari kantor dan kembali lagi satu jam ceklok sebelum absen pulang di sore hari. Sedangkan untuk kedisiplinan dalam hal efektivitas penggunaan waktu kerja yang seharusnya belum mengalami peningkatan atau perubahan yang signifikan.

Berdasarkan penelitian pendahuluan dan wawancara kepada aparatur kantor Kelurahan Maluhu, didapatkan sejumlah fakta bahwa hampir 80 % pegawai disini menggadaikan SK pegawai di bank BPD mereka atau melakukan pinjaman uang dari tempat lain dan sisa gaji bersih yang didapatkan tiap bulan hanya berkisar Rp. 700.000 - Rp. 1.500.000 tergantung dari besarnya pinjaman dan lama waktu durasi pinjaman. Sehingga satu-satunya harapan pegawai untuk menutupi biaya hidup sebulan adalah dari uang TPP yang diberikan. Sehingga menurut peneliti tingkat disiplin mereka rajin turun untuk ceklok absensi dipagi hari dan sore hari lebih untuk mengejar uang TPP saja dan kurang berhasrat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kompensasi

Kompensasi (upah dan gaji) adalah salah satu unsur yang sangat penting dalam hubungan pekerja dengan majikan. Pada dasarnya orang mau bekerja karena diberi gaji yang sesuai dengan tuntutan kehidupan mereka. Dengan upah yang diterimanya ini karyawan berkeinginan agar dapat memenuhi kehidupan secara minimal, misalnya membutuhkan akan makan, minuman, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu setiap perusahaan dalam menetapkan upah/gaji (kompensasi) kepada karyawannya harus diusahakan sedemikian rupa, sehingga gaji yang rendah yang diberikan akan dapat memenuhi kebutuhan mereka secara minimal.

Seperti yang dikemukakan oleh Martoyo (2006 ;114) bahwa Kompensasi (upah dan gaji) adalah pengaturan keseluruhan pemberian jasa bagi “employer” maupun “employee” baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*non financial*).

Hasibuan (2007 ; 133) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Nitisemito (2006 ; 90) mendefinisikan kompensasi (upah/gaji) sebagai berikut : “kompensasi (upah/gaji) adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap”.

Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi itu dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi itu dibayar dengan barang. Misalnya kompensasi itu dibayar 10% dari produk yang dihasilkan. Masalah kompensasi bukan hanya penting, karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga, karena kompensasi yang diberikan ini sangat besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi (upah/gaji) yang paling tepat, sehingga dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

Program kompensasi atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, pemerintah/masyarakat. Agar tujuan ini tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Sasaran program kompensasi ini harus dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan apa yang mendorong seseorang itu bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Peterson dan Plowman dikutip Hasibuan (2007 ; 135) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena :

a. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap

orang. Manusia bekerja untuk dapat makan, dan makan untuk melanjutkan hidup.

- b. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- c. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
- d. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberlakukan di Indonesia mengacu kepada sistem pemberian gaji dasar yang sangat rendah, serta tidak secara langsung menyesuaikan dinamika perubahan inflasi dan biaya hidup dari tahun ke tahun. Dengan tingkat inflasi Indonesia yang relatif tinggi, mata uang rupiah terus mengalami depresiasi terhadap mata uang Amerika (US \$).

Kebijakan pemberian honorarium kepada PNS yang selama ini dilakukan hanya terbatas kepada PNS yang terlibat pada kegiatan proyek, pada unit kerja teknis tertentu justru menimbulkan ketimpangan dan berpotensi menyulut kecemburuan antar PNS. Kondisi tersebut mengakibatkan demotivasi kerja bagi sebagian besar PNS. Usaha telah dilakukan oleh beberapa pemerintah daerah misalnya Kabupaten Solok (pada tahun 2003), Pemerintah Provinsi Gorontalo (pada tahun 2004) dan Pemerintah Kota Pekanbaru (pada tahun 2006) dalam mencari solusi untuk mengatasi rendahnya pendapatan PNS. Cara yang diterapkan hampir sama yaitu dengan memberikan tambahan pendapatan secara merata kepada seluruh pegawai, namun yang berbeda adalah syarat pemberian tambahan pendapatan tersebut. Pemberian tambahan pendapatan tersebut dimaksud supaya tidak menimbulkan kecemburuan diantara PNS.

Tambahan Penghasilan Pegawai disingkat TPP diperkenalkan dalam PP No. 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63 Ayat (2) yang dinyatakan bahwa "Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan

perundang-undangan". Di dalam pasal penjelasannya disebutkan bahwa tambahan penghasilan diberikan berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi.

Selanjutnya setelah diterbitkannya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 39 Ayat (1) dinyatakan pula bahwa "Pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan". Dalam permendagri tersebut dikatakan pula bahwa tujuan dari diberikannya TPP adalah dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja.

Implementasi TPP yang akan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Daerah, dituangkan dalam sebuah Keputusan Gubernur tentang Standar Biaya Belanja Daerah Pemerintah Provinsi. Dalam Keputusan Gubernur tersebut TPP dirinci pada Bab II yang merupakan Belanja Tidak Langsung. Pada bab tersebut memuat uraian Standar Penghasilan yang terdiri dari tambahan penghasilan pegawai berdasarkan :

- a. Beban Kerja yaitu untuk pejabat struktural, pejabat fungsional tertentu, pejabat fungsional umum, pejabat fungsional umum yang melaksanakan tugas tertentu.
- b. Kondisi Kerja yaitu untuk pelaksana fungsi tertentu pada balai layanan pengadaan secara elektronik (LPSE) Provinsi Jawa Barat dan Petugas Layanan Perijinan Terpadu.
- c. Kelangkaan Profesi yaitu untuk dokter yang melaksanakan pelayanan di rumah sakit daerah Provinsi Jawa Barat; dan
- d. Kompensasi uang makan untuk PNS Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan kriteria Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil yang tercantum dalam Keputusan Gubernur Kaltim, dibawah ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Tambahan Penghasilan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja, terdiri dari
 - a. Pejabat Struktural
 - b. Pejabat Fungsional Tertentu
 - c. Pejabat Fungsional Umum
 - d. Pejabat Fungsional Umum Yang Melaksanakan Tugas Tertentu

2. Tunjangan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Kondisi Kerja, terdiri dari :
 - a. Pelaksana Fungsi Tertentu Pada Balai Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) Provinsi Kaltim
 - b. Petugas Layanan Perijinan Terpadu
3. Tambahan Penghasilan Berdasarkan Kelangkaan Profesi, terdiri dari :
Dokter Yang Melaksanakan Pelayanan di Rumah Sakit Daerah Provinsi Kaltim
4. Kompensasi Uang Makan, terdiri dari :
 - a. Kompensasi Uang Makan PNS Provinsi Kaltim.
 - b. Kompensasi Uang Makan PNS Provinsi Kaltim Yang Bertugas di Kantor Perwakilan Provinsi Kaltim.

Bupati Kutai Kartanegara sudah menerbitkan Peraturan Bupati (Perbup) Nomor 33 Tahun 2016 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara (ASN). Perbup yang akan diberlakukan efektif mulai Januari 2017 tersebut merupakan perubahan dari Perbup mekanisme pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebelumnya. Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah (BKD), Sri Ridayani membenarkan Perbup baru tentang mekanisme pemberian TPP itu sudah terbit dan akan berlaku efektif mulai Januari tahun depan 2017.

Jika dalam Perbup yang lama menyebutkan mekanisme pemberian TPP berdasarkan kehadiran atau absensi pegawai melalui absen digital yang terpasang di tiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), tapi dalam Perbup yang baru ada penekanan pada kinerja pegawai. Dalam Perbup dimaksud disebutkan 80 persen TPP akan diberikan berdasarkan absensi dan 20 persen adalah berdasarkan kerja pegawai. Artinya, jika dalam satu bulan pegawai hanya hadir tapi tidak bekerja, maka TPP yang dibayarkan hanyalah 80 persen.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah tingkat kemampuan seseorang dalam bekerja pada suatu organisasi yang dapat tercermin dari sikap dan tingkah laku dalam bekerja, tepat waktu, tanggung jawab, serta taat dalam peraturan dan tata tertib yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini men-

dorong gairah kerja, semangat kerja dan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2007; 193) Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan/organisasi baik yang tertulias maupun tidak.

Disiplin adalah sebuah prosedur yang memperbaiki atau menghukum seseorang karena telah melanggar aturan. (Sobirin 2007 : 53).

Disiplin kerja (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Simamora (2007 : 610).

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan/prosedur yang berlaku. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaa yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.

Menurut Henry Simamora Ada tiga bentuk disiplin:

- a. Pertama, terdapat disiplin manajerial (*managerial discipline*) dimana segala sesuatu tergantung pada pimpinan dari permulaan hingga akhir.
- b. Kedua, terdapat disiplin tim (*team discipline*) dimana kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain, dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap seluruh organisasi: kegagalan satu orang akan menjadi kejatuhan semua orang. Hal ini biasanya dijumpai dalam kelompok kerja yang relative kecil.
- c. Ketiga, terdapat disiplin diri (*self discipline*) dimana pelaksana tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan dan kendali diri.

Hasibuan, (2007, 196) mengatakan Pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya :

- a. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara

ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

- b. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan didalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.
- c. Balas Jasa
Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- d. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sipat manusia selalu yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- e. Waskat
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali system-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan system internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan/organisasi karyawan dan masyarakat.
- f. Sanksi Hukum
Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.
- g. Ketegasan
Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepeimpinannya oleh bawahan.
- h. Hubungan Kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta

mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawan.

Kinerja

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan /organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan, untuk berkinerja dengan baik. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik. Kinerja seorang pegawai akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik

Peningkatan kinerja manusia merupakan sasaran strategis, karena faktor-faktor lain sangat tergantung terhadap kinerja dan kemampuan manusia untuk memanfaatkannya. Kinerja berhubungan dengan hasil keseluruhan secara efisien dan terutama ditujukan kepada hubungan antara keluaran dan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, (Mangkunegara, 2007 : 67)

Kinerja pada prinsipnya merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif kinerja merupakan catatan (*outcome*) yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan tertentu yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. (Sulistiani dan Rosidah, 2007 : 223)

Manajemen kinerja atau sering dikenal sebagai *performance management* adalah tentang bagaimana mengelola kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kelangsungan hidup sebuah organisasi ditentukan oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen kinerja berorientasi pada pengelolaan proses

pelaksanaan kerja dan hasil atau prestasi kerja. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan. Terdapat beberapa pandangan para pakar tentang pengertian manajemen kinerja, antara lain:

Berbeda dengan Bacal yang menekankan pada proses komunikasi, Armstrong (dalam Wibowo, 2008 : 8) lebih melihat manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepekat.

Pada suatu organisasi/unit kerja dimana output dapat diidentifikasi secara individual dalam bentuk kuantitas seperti pabrik, maka indikator kinerja pekerjaannya dapat diukur dengan mudah, yaitu dari besarnya output yang dicapai dalam kurun waktu tertentu, namun pada unit kerja kelompok atau tim kerja tersebut agak sulit teridentifikasi secara kuantitas individual.

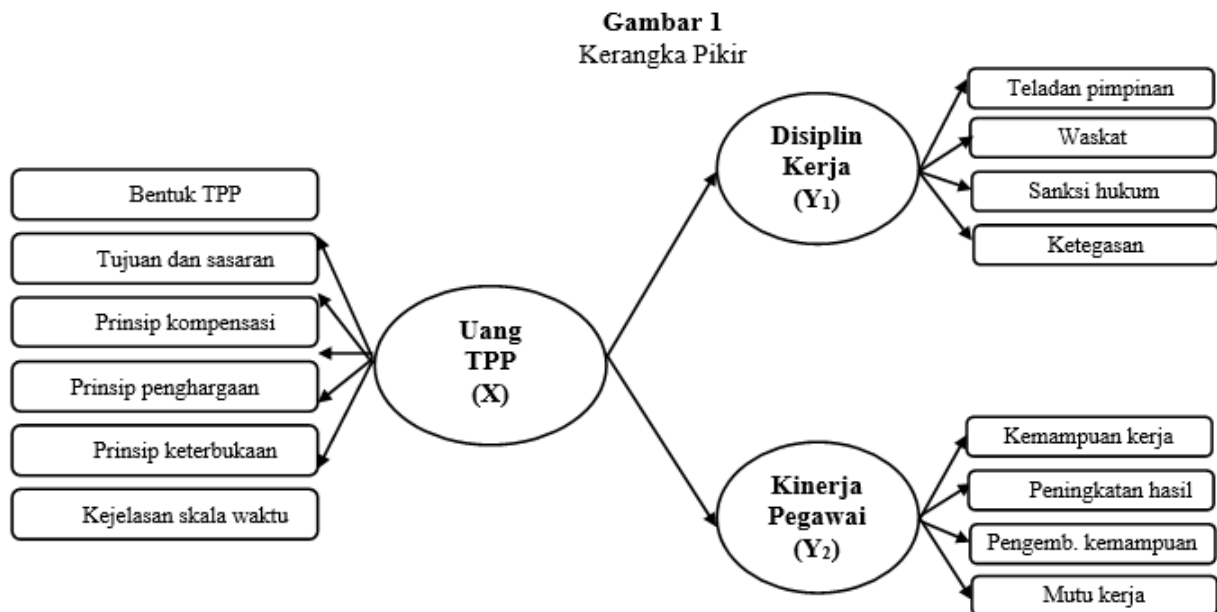
Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting. Penilaian kinerja (*performance appraisal*,) adalah suatu proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai. Penilaian kinerja disebut juga sebagai penilaian pegawai, evaluasi pegawai, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil pedoman. Rahmanto mengemukakan bahwa system penilaian kinerja mempunyai dua elemen pokok :

- a. Spesifikasi pekerjaan yaang harus dikerjakan oleh bawahan dan criteria yang memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik (*good performance*) dapat dicapai, sebagai contoh : anggaran operasi, target produksi tertentu, jumlah kerja dan sebagainya.
- b. Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku sebagai contoh laporan bulanan

manager dibandingkan dengan anggaran dan realisasi kinerja/tingkat produksi disbanding-

kan dengan angka penunjuk atau meteran suatu mesin.

Kerangka Pikir



Sumber : - Uang TPP oleh Nitisemito (2006)
 - Disiplin kerja oleh Hasibuan (2007)
 - Kinerja pegawai oleh Sutrisno (2007)

Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang dan hasil perumusan masalah yang telah dikemukakan pada Bab terdahulu, maka dapatlah dibuat dugaan yang bersifat sementara, yaitu sebagai berikut :

1. Bahwa pemberian uang tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh terhadap disiplin pegawai pada Kantor Kelurahan Maluhu di Tenggarong.
2. Bahwa pemberian uang tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Maluhu di Tenggarong.
3. Bahwa pemberian uang tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh lebih dominan terhadap disiplin pegawai dibandingkan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Maluhu di Tenggarong

BAHAN DAN METODE

Tempat Dan Populasi

Tempat penelitian kali ini adalah pada kantor Kelurahan Maluhu di Tenggarong yang beralamatkan di Desa Maluhu Kecamatan Tenggarong. Alasan ilmiah peneliti meneliti pada tempat ini adalah untuk mengetahui apakah

variabel pemberian TPP berpengaruh terhadap disiplin dan kinerja pegawai

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PNS kantor Kelurahan Maluhu di Tenggarong, dengan jumlah populasi 24 pegawai PNS. Karena populasi sebanyak 24 orang relatif kecil berada dibawah 100, maka jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 24 orang. Hal ini mengacu pada pendapat Sugiyono (2010 : 35) yang menyatakan bahwa "Semakin besar sampel mendekati populasi maka semakin kecil kesalahan generalisasinya dan begitu juga sebaliknya semakin kecil sampel menjauhi populasi maka kesalahan generalisasinya semakin besar". Sedangkan metode pengambilan sampelnya adalah sensus, dimana sampel penelitian akan diambil secara keseluruhan tanpa kecuali

Alat analisis dan pengujian hipotesis

Pada analisis data dan pengujian hipotesis sesuai dengan obyek penelitian untuk mencari hubungan antara variabel uang TPP terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai, maka model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik dengan model analisis regresi sederhana. Adapun model

dari persamaan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = a + bX \quad (\text{Sugiyono, 2010 ; 261})$$

$$Y_2 = a + bX$$

Dimana :

Y_1 = Disiplin kerja

Y_2 = Kinerja pegawai

X = Uang TPP

a = Konstanta nilai yang tidak dipengaruhi oleh variabel X

b = Koefisien Regresi Parsial

Untuk mengetahui apakah hasil perhitungan tersebut dapat diterima atau tidak, dipakai hasil perhitungan uji t sebagai berikut :

a. Rumus distribusi t :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2010 : 230})$$

b. Level of Significant = 0,05

c. $H_0 : \beta_1 = 0$ (tidak ada pengaruh)

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ (ada pengaruh)

d. Kriteria pengujian

a. Jika t hitung $>$ t table, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

b. Jika t hitung $<$ t table, maka H_0 diterima dan H_1 diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas, pada bagian *Reliability Statistic* terlihat bahwa nilai *Alpha Cronbach* adalah 0,717 dengan jumlah pertanyaan 14 butir atau item. Nilai standar uji reliabilitas untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% adalah 0,400. Oleh karena nilai **Alpha Cronbach** = 0,717 ternyata lebih besar dari 0,400 maka seluruh pertanyaan kuisioner yang diuji dalam penelitian skripsi ini terbukti reliabel. Nilai **Alpha Cronbach** = 0,717 terletak diantara 0,60 hingga 0,80, sehingga tingkat reliabilitasnya adalah **reliabel**. Untuk pengujian validitas, pada bagian **Corrected Item Total Statistics**. Nilai r tabel untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95 % atau signifikansi 5 % ($p = 0,05$) adalah 0,404. Pada bagian **Item Total Statistics**, ternyata dari sebanyak 14 butir pertanyaan yang diajukan, semuanya telah memenuhi syarat **validitas**, dimana **r hitung $>$ r tabel (0,478 – 0,739 $>$ 0,404)**

Persamaan Regresi

Berdasarkan tabel coefficient pada bagian kolom b secara matematis dua model fungsi disiplin kerja dan kinerja pegawai Kantor Kelurahan Maluhu dari hasil regresi sederhana dapat dinyatakan sebagai berikut $Y = 1,074 + 0,608.X$ untuk model uang TPP dengan disiplin kerja serta model regresi kedua yaitu $Y = 1,238 + 0,575.X$ untuk model uang TPP dengan kinerja pegawai.

Hasil persamaan regresi sederhana yang pertama antara uang TPP dengan disiplin kerja dapat dijelaskan konstanta (a) sebesar 1,074 menyatakan bahwa jika X sama dengan nol atau jika variabel uang TPP sama dengan nol maka tingkat disiplin kerja pegawai akan selalu tetap *constant* sebesar 1,074. Nilai b sama dengan 0,608 yang berarti jika uang TPP dinaikkan satu satuan maka disiplin kerja akan meningkat 0,608 dan sebaliknya uang TPP diturunkan satu satuan maka disiplin kerja akan menurun 0,608.

Hasil persamaan regresi sederhana yang kedua antara uang TPP dengan kinerja pegawai dapat dijelaskan konstanta (a) sebesar 1,238 menyatakan bahwa jika X sama dengan nol atau jika variabel uang TPP sama dengan nol maka kinerja pegawai akan selalu tetap *constant* sebesar 1,238. Nilai b sama dengan 0,575 yang berarti jika uang TPP dinaikkan satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat 0,575 dan sebaliknya uang TPP diturunkan satu satuan maka kinerja pegawai akan menurun 0,608.

Uji Korelasi

Analisis selanjutnya adalah mengetahui nilai korelasi atau sumbangan persentase antara variabel uang TPP dengan disiplin kerja dan kinerja pegawai Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah yang dapat dilihat pada tabel model summary dibawah ini

Tabel 1.
Model Summary Disiplin Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The estimate	Durbin-watson
1	.810	.657	.641	.12430	2.849

Sumber data : Output SPSS – Lampiran.

Tabel 2.
Model Summary Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The estimate	Durbin-watson
1	.650	.423	.396	..18979	2.495

Sumber data : Output SPSS – Lampiran.

Pada tabel 1. *model summary* diatas terlihat nilai R uang TPP dengan disiplin kerja sebesar 0,810 dan nilai korelasi uang TPP dengan kinerja pegawai sebesar 0,650 nilai tersebut bisa dibandingkan dengan cara melihat daftar korelasi T tabel yang diberikan oleh Sugiyono sebagai berikut :

Berdasarkan tabel korelasi diatas terlihat bahwa korelasi atau hubungan antara variabel uang TPP terhadap disiplin kerja adalah sangat kuat karena terletak diantara 0,80 – 1,000. Nilai adjusted R square sebesar 0,657 atau 65,7 % tingkat disiplin kerja pegawai dipengaruhi variabel uang TPP dan sisanya 34,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar penelitian ini. Korelasi atau hubungan antara variabel uang TPP terhadap kinerja pegawai adalah kuat karena terletak diantara 0,60 – 0,799. Nilai adjusted R

square sebesar 0,423 atau 42,3 % tingkat kinerja pegawai dipengaruhi variabel uang TPP dan sisanya 57,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar penelitian ini

Uji t

Mengetahui pengaruh variabel bebas (uang TPP) secara parsial terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah dengan menggunakan uji t lalu membandingkan nilai t hitung terhadap t tabel pada *Level of Confidence* sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$, pada *discount factor* (df) = 22 adalah sebesar 1,717. Bila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dinyatakan variabel bebas tersebut berpengaruh secara bermakna terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai, sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3.
Coefficients Disiplin Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.074	.257		4.186	.000		
uang tpp	.608	.094	.810	6.485	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: disiplin kerja

Tabel 4.
Coefficients Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.238	.392		3.161	.005		
uang tpp	.575	.143	.650	4.012	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Lampiran Output SPSS

Berdasarkan model hasil uji t (korelasi parsial) di atas dapat dijelaskan :

- a. Variabel uang TPP (X) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Maluhu Tenggara, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} 6,485 > t_{tabel} 1,717$) dengan nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Variabel uang TPP (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Maluhu Tenggara, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} 4,012 > t_{tabel} 1,717$) dengan nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima

PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dapat dilakukan dua pembahasan masing-masing sebagai berikut :

Dari hasil analisis antara variabel uang TPP terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Maluhu di Tenggara persamaan regresinya sederhananya adalah $Y = 1,074 + 0,608X$. Hasil persamaan regresi sederhana tersebut dapat diketahui konstanta (a) sebesar 1,074 menyatakan bahwa jika variabel uang TPP sama dengan nol maka disiplin kerja pegawai akan selalu tetap *constant* sebesar 1,074. Maksudnya jika variabel uang TPP tersebut mendukung dan baik maka disiplin kerja juga akan meningkat. Sebaliknya jika variabel uang TPP tersebut tidak mendukung atau tidak baik maka disiplin kerja akan menurun pula. Koefisien regresi X disiplin kerja bertanda positif (+) sebesar 0,608 menyatakan bahwa setiap peningkatan uang TPP satu satuan maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,608 dan sebaliknya jika uang TPP menurun maka akan menurunkan disiplin kerja sebesar 0,608.

Dari hasil analisis antara variabel uang TPP terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Maluhu di Tenggara persamaan regresinya sederhananya adalah $Y = 1,238 + 0,575X$. Hasil persamaan regresi sederhana tersebut dapat diketahui konstanta (a) sebesar 1,238 menyatakan bahwa jika variabel uang TPP sama dengan nol maka kinerja pegawai akan selalu tetap *constant* sebesar 1,238. Maksudnya jika variabel uang TPP tersebut mendukung dan baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Sebaliknya jika variabel uang TPP tersebut tidak mendukung atau tidak baik maka kinerja pegawai akan menurun pula. Koefisien regresi X kinerja pegawai bertanda positif (+) sebesar 0,575 menyatakan bahwa setiap peningkatan uang TPP satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,575 dan sebaliknya jika uang TPP menurun maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,575.

Nilai korelasi atau R antara uang TPP dengan disiplin kerja adalah 0,810 hal ini bahwa korelasi antara variabel uang TPP dengan disiplin pegawai pada Kantor Kelurahan Maluhu Tenggara adalah sangat kuat hubungannya. Angka adjusted R square (korelasi persentase) adalah 0,657, hal ini berarti 65,7% disiplin kerja pegawai dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh pemberian uang TPP, sedangkan sisanya 34,3% disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh sebab-sebab lain seperti kepemimpinan, tanggung jawab dan lain sebagainya.

Nilai korelasi atau R antara uang TPP dengan disiplin kerja adalah 0,810 hal ini bahwa korelasi antara variabel uang TPP dengan disiplin pegawai pada Kantor Kelurahan Maluhu Tenggara adalah sangat kuat hubungannya. Angka adjusted R square (korelasi persentase) adalah 0,657, hal ini berarti 65,7% disiplin kerja pegawai dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh

pemberian uang TPP, sedangkan sisanya 34,3% disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh sebab-sebab lain seperti kepemimpinan, tanggung jawab dan lain sebagainya.

Nilai korelasi atau R antara uang TPP dengan kinerja pegawai adalah 0,650 hal ini bahwa korelasi antara variabel uang TPP dengan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Maluhu Tenggaraong adalah kuat hubungannya. Angka adjusted R square (korelasi persentase) adalah 0,423, hal ini berarti 42,3% kinerja pegawai dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh pemberian uang TPP, sedangkan sisanya 57,7% kinerja pegawai dipengaruhi oleh sebab-sebab lain seperti kepemimpinan, tanggung jawab dan lain sebagainya.

Untuk lebih menyakinkan apakah memang terdapat hubungan yang kuat antara variabel uang TPP dengan disiplin kerja dan kinerja pegawai, maka nilai R hitung dibandingkan dengan nilai R tabel. Syaratnya jika R hitung lebih besar R tabel maka memang terdapat hubungan kuat yang nyata antara kedua variabel ini, begitupun sebaliknya. Nilai R hitung variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai sebesar 0,810 dan 0,650 sedangkan nilai R tabel pada $N = 24$ dengan signifikan 5% adalah sebesar 0,404 jadi terlihat nilai R hitung $>$ R tabel atau 0,810 dan 0,650 $>$ 0,404 sehingga memang terdapat jalinan hubungan korelasi yang kuat antara variabel independen uang TPP dengan disiplin dan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Maluhu Tenggaraong.

Hasil t hitung uang TPP dengan disiplin kerja sebesar 6,485 sedangkan t tabel dengan derajat kebebasan pada taraf 5% ($\alpha = 0,05$), sebesar 1,717 yang berarti (t hitung 6,485 $>$ t tabel 1,717). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa memang terdapat pengaruh yang signifikan antara uang TPP dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Maluhu Tenggaraong. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: "Bahwa pemberian uang tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh terhadap disiplin pegawai pada Kantor Kelurahan Maluhu di Tenggaraong" **diterima** karena terbukti kebenarannya.

Hasil t hitung uang TPP dengan kinerja pegawai sebesar 4,012 sedangkan t tabel dengan derajat kebebasan pada taraf 5% ($\alpha = 0,05$), sebesar 1,717 yang berarti (t hitung 4,012 $>$ t tabel 1,717). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa memang terdapat pengaruh yang sig-

nifikan antara uang TPP dengan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Maluhu Tenggaraong. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: "Bahwa pemberian uang tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Maluhu di Tenggaraong" **diterima** karena terbukti kebenarannya

Dari hasil perbandingan korelasi parsial kedua variabel Y diatas dapat terlihat bahwa nilai korelasi antara variabel uang TPP dengan disiplin kerja lebih daripada nilai uang TPP dengan kinerja yakni sebesar 0,810 berbanding 0,650. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian uang TPP selama ini pada pegawai Kantor Kelurahan Maluhu di Tenggaraong jauh lebih bisa berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja daripada peningkatan kinerja. Alasan ini bisa dijelaskan, jika dalam Perbup yang lama menyebutkan mekanisme pemberian TPP berdasarkan kehadiran atau absensi pegawai melalui absen digital yang terpasang di tiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), tapi dalam Perbup yang baru ada penekanan pada kinerja pegawai. Dalam Perbup dimaksud disebutkan 80 persen TPP akan diberikan berdasarkan absensi dan 20 persen adalah berdasarkan kerja pegawai. Dari uraian ini maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan "Bahwa pemberian uang tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh lebih dominan terhadap disiplin pegawai dibandingkan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Maluhu di Tenggaraong" **diterima** karena terbukti kebenarannya.

Dari perhitungan uji validitas dan reliabilitas, didapatkan nilai alpha crocbanh sebesar 0,717 lebih besar dari standar nilai uji reliabilitas 0,400 maka kuisisioner yang diuji pada penelitian skripsi ini terbukti reliabel nilai tingkat kemandapannya adalah reliabel. Dari uji validitas, pada bagian Item Total Statistics, ternyata dari sebanyak 14 butir pertanyaan kuisisioner yang diajukan, semuanya telah memenuhi syarat validitas, dimana r hitung $>$ r tabel (0,478 – 0,739 $>$ 0,355)..

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis antara variabel uang TPP terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Maluhu di Tenggaraong persamaan regresinya sederhananya adalah $Y = 1,074 + 0,608X$. Dari hasil analisis antara variabel

uang TPP terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Maluhu di Tenggarong persamaan regresinya sederhananya adalah $Y = 1,238 + 0,575X$.

2. Nilai R hitung variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai sebesar 0,810 dan 0,650 sedangkan nilai R tabel pada $N = 24$ dengan signifikan 5% adalah sebesar 0,404 jadi terlihat nilai R hitung $>$ R tabel atau 0,810 dan 0,650 $>$ 0,404 sehingga memang terdapat jalinan hubungan korelasi yang kuat antara variabel independen uang TPP dengan disiplin dan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Maluhu Tenggarong.
3. Hasil t hitung uang TPP dengan disiplin kerja sebesar 6,485 sedangkan t tabel dengan derajat kebebasan pada taraf 5% ($\alpha = 0,05$), sebesar 1,717 yang berarti (t hitung 6,485 $>$ t table 1,717). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini **diterima** karena terbukti kebenarannya.
4. Hasil t hitung uang TPP dengan kinerja pegawai sebesar 4,012 sedangkan t tabel dengan derajat kebebasan pada taraf 5% ($\alpha = 0,05$), sebesar 1,717 yang berarti (t hitung 4,012 $>$ t tabel 1,717). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini **diterima** karena terbukti kebenarannya.
5. Dari hasil perbandingan korelasi parsial kedua variabel Y diatas dapat terlihat bahwa nilai korelasi antara variabel uang TPP dengan disiplin kerja lebih daripada nilai uang TPP dengan kinerja yakni sebesar 0,810 berbanding 0,650. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian uang TPP selama ini pada pegawai Kantor Kelurahan Maluhu di Tenggarong jauh lebih bisa berpengaruh dominan terhadap disiplin

kerja daripada peningkatan kinerja. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini **di terima**.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, SP, Malayu, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Kempat Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Martoyo, Susilo, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, BPFE-UGM, Yogyakarta
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2007. **Evaluasi Kinerja Karyawan SDM**, Cetakan Kelima. Refika Aditama ; Jakarta
- Rosidah dan Sulistiani, 2007, **SDM Dan Produktivitas Kerja**, Mandar Maju, Bandung
- Simamora, Henry, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Ketiga Penerbit STIEYN, Yogyakarta
- Sobirin, Achmad, 2007, **Perubahan Budaya Organisasi Dalam Praktik**, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Sugiyono, 2010, **Statistika Untuk Penelitian**, Penerbit PT. Gramedia, Jakarta
- Sutrisno, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Wibowo. 2008. **Manajemen Kinerja**. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta