

**PENGARUH TUNJANGAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI
DAN INFORMASI (DISKOMINFO) KOTA SUKABUMI**

SKRIPSI

SEPTIAN PRIATNA

20190080128



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS HUKUM DAN PENDIDIKAN
SUKABUMI
2024**

**PENGARUH TUNJANGAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI
DAN INFORMASI (DISKOMINFO) KOTA SUKABUMI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh Gelar Sarjana
Manajemen*

SEPTIAN PRIATNA

20190080128



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS HUKUM DAN PENDIDIKAN
SUKABUMI
2024**

PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : PENGARUH TUNJANGAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMASI (DISKOMINFO) KOTA SUKABUMI
NAMA : SEPTIAN PRIATNA
NIM : 20190080128

“Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Sukabumi, 02 September 2024



SEPTIAN PRIATNA

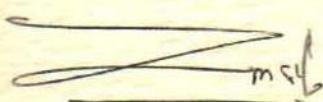
PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH TUNJANGAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMASI (DISKOMINFO) KOTA SUKABUMI
NAMA : SEPTIAN PRIATNA
NIM : 20190080128

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada Sidang Skripsi tanggal 22 Agustus 2024, Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Sukabumi, 22 Agustus 2024

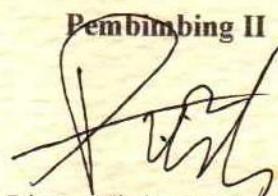
Pembimbing I



Umar Mansur, M.M

NIDN. 0402056302

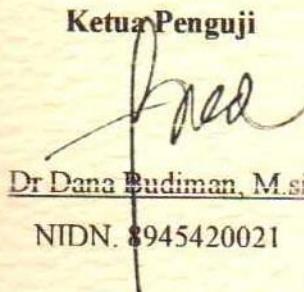
Pembimbing II



Rian Mirdan Faris, M.Si

NIDN. 0419069402

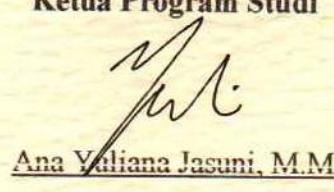
Ketua Pengaji



Dr. Dana Budiman, M.Si

NIDN. 8945420021

Ketua Program Studi



Ana Valiana Jasuni, M.M

NIDN. 0414079101

Plh. Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan

CSA Teddy Lesmana, S.H., M.H

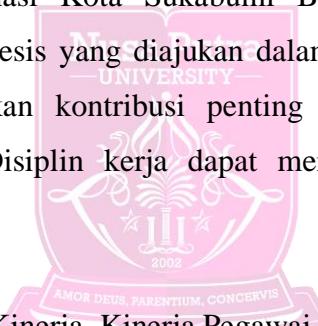
NIDN 0414058705

**SKRIPSIINI SAYA
PERSELEBAHKAN KHUSUS
UNTUK IBU DAN BAPAK
TERCINTA, JUGA ADIKU
TERSAYANG**



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informasi Sukabumi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner yang disebar secara langsung kepada responden. Teknik analisis data kuantitatif yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Data yang terkumpul di analisis menggunakan SPSS versi 26. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa Pengaruh Tunjangan ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Selain itu Disiplin kerja Juga sangat berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informasi Kota Sukabumi. Melalui pengujian secara simultan, Ditemukan bahwa Tunjangan kerja dan Disiplin Kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Sukabumi Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami bagaimana Tunjangan Kerja dan Disiplin kerja dapat membantu meningkatkan Kinerja Pegawai

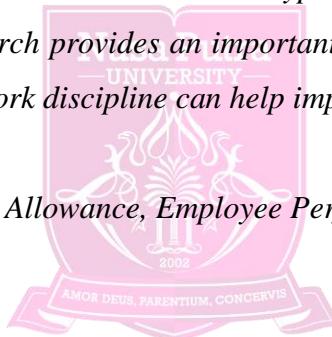


Kata Kunci: Tunjangan Kinerja, Kinerja Pegawai, Sumber daya manusia.

Abstract

This research aims to determine the effect of performance allowances on employee performance at the Sukabumi Communication and Information Office. The data used in this study is primary data using a questionnaire that is distributed directly to respondents. The quantitative data analysis technique used is simple regression analysis. The data collected was analyzed using SPSS version 26. The results of this research indicate that the influence of allowances has a significant influence on employee performance. Apart from that, work discipline also has a big influence on the performance of Sukabumi City Communication and Information Service employees. Through simultaneous testing, it was found that work allowances and work discipline together have a significant influence on employee performance in the Sukabumi City Communication and Information Service. Based on these findings, it can be concluded that the hypothesis proposed in this research is acceptable. This research provides an important contribution in understanding how work benefits and work discipline can help improve employee performance

Keywords: *Performance Allowance, Employee Performance, Human Resources.*



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “ Pengaruh Tunjangan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informasi (DISKOMINFO) Kota Sukabumi ”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen di Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra. Maksud dari disusunnya skripsi ini yaitu mempermudah pengusaha percetakan digital dalam melakukan promosi produk. Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu, bapak dan saya adik saya tercinta yang selalu memberikan dukungan dan motivasi serta doa yang tulus sehingga penulis termotivasi untuk melanjutkan belajar sampai jenjang perguruan tinggi.
2. Bapak Dr. Kurniawan.,ST, M.Si, MM Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi
3. Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi Ibu Ana Yuliana Jasuni, M.M
4. Dosen Pembimbing I Bapak Umar Mansyur, M.M dan Dosen Pembimbing II Bapak Riyand Mirdan Faris, M.M yang telah memberikan dorongan, saran dan bimbingan yang sangat berharga bagi penulis.
5. Rekan - rekan teman seperjuangan yang selalu memberikan dukungan kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat kami harapkan demi perbaikan. Amin Yaa Rabbal 'Alamin.

Sukabumi, 22 Agustus 2024

Septian Priatna

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Septian Priatna

NIM : 20190080128

Program Studi : Manajemen

Jenis karya : Tugas Akhir

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra Hak Bebas Royalti Non eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH TUNJANGAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMASI (DISKOMINFO) KOTA SUKABUMI”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi

Pada tanggal : 02 September 2024

Yang Menyatakan

A6F97ALX310021032

Septian Priatna

DAFTAR ISI

PERNYATAAN PENULIS.....	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
Abstrak	iv
Abstract.....	v
KATA PENGANTAR	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.2.1 Tujuan Penelitian	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
1.1 Tinjauan Teori.....	8
2.1.1 Tunjangan Kerja.....	8
2.1.2 Disiplin Kerja.....	11
2.1.3 Bentuk Disiplin Kerja	13
2.1.4 Kinerja Pegawai	14
2.1.5 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	15
2.1.6 Indikator Kinerja.....	16
2.1 Kerangka Berfikir	18

3.1 Hipotesis Penelitian.....	18
BAB III	20
METODOLOGI PENELITIAN.....	20
3.1 Tahap Penelitian.....	20
3.3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	20
3.3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian	20
3.3.3 Subjek dan Objek Penelitian	21
3.3.4 Subjek dan Objek Penelitian	22
3.3.5 Populasi dan sampel.....	22
3.2 Tahap Penelitian.....	23
3.3 Teknik Analisis Data.....	24
3.4 Uji validitas data	24
3.5 Uji reabilitas.....	25
3.6 Uji asumsi klasik.....	26
3.7 Analisis Linear Berganda.....	27
3.8 Uji Hipotesis	28
BAB IV	31
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1 Profil Lembaga Penelitian	31
4.1.1 Sejarah singkat Diskominfo Kota Sukabumi.....	31
4.1.2 Visi & Misi DISKOMINFO.....	31
4.1.3 Struktur Organisasi	32
4.2 Profil Lembaga Penelitian Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.	
4.2.1 Karakteristik Responden	33
4.3 Uji Kualitas Data.....	35
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	37
4.4.1 Uji Normalitas Data	37
4.4.2 Uji Multikolinieritas.....	38
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	39
4.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	39

4.6	Uji Hipotesis	40
4.6.1	Uji t (Uji Parsial).....	40
4.6.2	Uji f (Uji Simultan)	41
4.6.3	Uji Koefisien Determinan (R2)	42
4.7.1	Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai	43
4.7.2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	43
4.7.3	Pengaruh Tunjanagn Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	43
BAB V	45
KESIMPULAN DAN SARAN.....		45
5.1	Kesimpulan	45
5.2	Saran	45
DAFTAR PUSTAKA		47
LAMPIRAN		52



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. 1 Kerangka Berifikir.....	18
Gambar 3.1. 1 Tahap Penelitian.....	20
Gambar 4.1.3. 1 Struktur Organisasi.....	32



DAFTAR TABEL

Tabel 3.5 1 Kriteria Uji Reliabilitas.....	26
Tabel 4.2.1. 1 Jenis Kelamin.....	33
Tabel 4.2.1. 2 Usia Responden.....	33
Tabel 4.2.1. 3 Pendidikan Trakhir.....	34
Tabel 4.2.1. 4 Lama Bekerja	34
Tabel 4.3. 1 Kinerja Pegawai	35
Tabel 4.3. 2 Tunjangan Kerja.....	35
Tabel 4.3. 3 Disiplin Kerja.....	36
Tabel 4.3. 4 Uji Reliabilitas Tunjangan Kerja	36
Tabel 4.3. 5 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	37
Tabel 4.3. 6 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai.....	37
Tabel 4.4.1. 1 Uji Normalitas Data	38
Tabel 4.4.2. 1 Uji Multikolinearitas	38
Tabel 4.4.3. 1 Uji Heteroskedastisitas.....	39
Tabel 4.5. 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	39
Tabel 4.6.1. 1 Uji t (Uji Parsial).....	41
Tabel 4.6.2. 1 Uji f (Uji Simultan).....	42
Tabel 4.6.3. 1 Uji Koefisien Determinan (R ²).....	42

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusia agar potensi yang dimiliki dapat berfungsi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini yaitu pegawai berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena pegawai yang merencanakan, melaksanakan dan sebagai penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin akan tercapai tanpa adanya pegawai meskipun telah tersedia sarana dan prasarana yang begitu canggih. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan organisasi salah satu hal yang sangat diperlukan yaitu adanya pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik (Nasfi, 2020). Pembangunan sumber daya manusia diarahkan agar mampu dan memiliki etos kerja yang produktif, kreatif, inovatif, disiplin dan profesional.

Setiap lembaga mempunyai kepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh sistem yang ada dalam sebuah lembaga. Manajemen sumber daya manusia juga mempunyai kewajiban membangun perilaku kondusif pegawai untuk mendapatkan kinerja terbaik. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif pegawai untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam hal pencapaian tujuan organisasi adalah dengan

memberikan motivasi kepada pegawai menurut (Hasibuan, 2020) bahwa motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut (Prabowo, 2020). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan, Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang rumit karena banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya, dan di antara faktor – faktor yang mempengaruhinya adalah spesifikasi jabatan, sarana dan mekanisme kinerja, impak kinerja, mekanisme umpan balik, dan faktor internal pegawai. Jadi setiap kinerja harus bersifat nyata dan dapat diukur serta membutuhkan sarana dan mekanisme alur yang jelas, membutuhkan suatu sistem umpan balik sebagai alat kontrol kualitas, agar dengan umpan balik itu kinerja dapat dipertahankan pada posisi kualitas yang optimal Nasfi (2020).

Secara teoritis tunjangan kerja merupakan implementasi pemberian konvensi atau imbalan atas kinerja atau prestasi kerja atau dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan yang di berikan kepada pegawai atas kinerja dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai Najoan et al (2018). Istilah tunjangan kinerja merupakan istilah yang masih baru di kalangan pegawai negeri sipil. Remunerasi dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Iryani et al.,

2022) tunjangan adalah program untuk peningkatan kesejahteraan tenaga kerja secara material maupun non-material yang bersifat tidak langsung dan sebagai bentuk imbalan jasa perusahaan kepada tenaga kerja diluar gaji atau upah, seperti pembayaran karena sakit, uang tabungan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dana pensiun dan lain-lain. Pegawai akan menerima tunjangan sepenuhnya apabila tugasnya dapat diselesaikan secara menyeluruh.

Pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai negeri sipil merupakan amanat yang disampaikan melalui Peraturan Presiden yakni pada pasal 2 Peraturan Presiden Nomor 107 tahun 2016 yang telah di ubah dengan peraturan presiden Nomor 90 Tahun 2018 menyebutkan Pegawai di Lingkungan Kementerian Komunikasi dan Informatika, selain diberikan penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, diberikan tunjangan kinerja setiap bulan. Dan Tunjangan kinerja diberikan setelah mempertimbangkan penilaian reformasi birokrasi, capaian kinerja organisasi, dan capaian kinerja individu. (kementerian sekertariat negara republik indonesia , 2020).

Tunjangan Kinerja merupakan tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang besarnya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja pegawai. Akan tetapi yang terjadi di Kantor Dinas komunikasi dan informasi kota Sukabumi kesadaran pegawai untuk bekerja secara optimal masih kurang. Walaupun tunjangan kinerja sudah diberikan pegawai belum menunjukkan perubahan yang signifikan terhadap pekerjaannya dan bahkan cenderung tetap. Pegawai belum menyadari tugas dan kewajibannya dengan baik artinya pegawai tersebut belum menunjukkan kinerja yang baik dalam bekerja yang sudah menjadi tugas pokoknya sebagai pegawai negeri sipil.

Jika dilihat dari hasil observasi di kantor Dinas komunikasi dan informasi kota Sukabumi kesadaran pegawai untuk bekerja secara optimal masih kurang. Walaupun tunjangan kinerja sudah diberikan pegawai belum menunjukkan perubahan yang signifikan terhadap pekerjaannya dan bahkan cenderung tetap. Pegawai belum menyadari tugas dan

kewajibannya dengan baik artinya pegawai tersebut belum menunjukkan kinerja yang baik dalam bekerja yang sudah menjadi tugas pokoknya sebagai pegawai negeri sipil. Begitu juga dalam kedisiplinan kerja pegawai di kantor dinas komunikasi dan informasi kota Sukabumi masih kurang yaitu terdapat beberapa masalah disiplin kerja pegawai yang kurang profesional misalnya saat jam istirahat banyak Pegawai yang lebih awal keluar kantor untuk istirahat atau telat masuk kantor saat jam istirahat telah selesai.

Disiplin kerja merupakan perilaku sadar atau kesediaan seorang pegawai dalam melakukan dan mengikuti peraturan-peraturan yang telah di buat oleh perusahaan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik di harapkan bisa dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang di berikan perusahaan yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan tepat waktu. Kedisiplinan dalam melakukan peraturan-peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan di harapkan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kedisiplinan pegawai, termasuk juga menahan diri agar tidak melakukan perbuatan di luar peraturan perusahaan. Jadi disiplin ialah suatu ketaatan yang secara sungguh-sungguh dengan adanya kesadaran untuk melakukan tugas dan kewajiban dan juga berperilaku dalam lingkungan tertentu.

Untuk menerapkan disiplin perlu adanya dorongan dari diri sendiri untuk melakukan tindakan dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki atau hasil yang baik, Jadi dengan adanya disiplin kerja diharapkan akan meningkatkan kinerja atau hasil kerja bagi pegawai sesuai dengan target yang diharapkan. Menurut (Ningsih, 2021). Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-normal sosial yang berlaku. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tunjangan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informasi (DISKOMINFO) Kota Sukabumi”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Sukabumi?
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Sukabumi?
3. Bagaimana Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

1.2.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, dapat dijabarkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Sukabumi
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Sukabumi
3. Untuk mengetahui Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Sukabumi
- 4.



1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang telah di rumuskan, maka dapat diambil batasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini membahas seberapa efektif pemberian tunjangan terhadap meningkatnya kinerja pegawai.
2. Penelitian ini membahas seberapa efektif penerapan kedisiplinan terhadap meningkatnya kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, manfaat dari penelitian ini adalah sebagai

berikut:

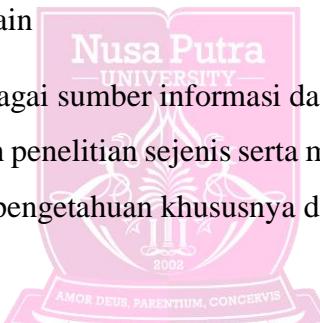
1. Bagi Perusahaan

Meningkatkan produktivitas pegawai, dengan memperbaiki kondisi kerja, meningkatkan kesejahteraan pegawai, perusahaan atau instansi dapat mengambil tindakan untuk membantu pegawai, meningkatkan kualitas kerja, pegawai yang bekerja dalam kondisi yang sehat.

2. Bagi peneliti

Memperluas pengetahuan dan pemahaman tentang topik yang diteliti, memperluas pemahaman dan pengetahuan peneliti, meningkatkan kemampuan peneliti membantu peneliti meningkatkan kemampuan mereka dalam melakukan penelitian, termasuk merancang dan melaksanakan, mengumpulkan dan menganalisis data, dan menafsirkan hasil penelitian.

3. Manfaat bagi pihak lain



Dapat digunakan sebagai sumber informasi dan menambah wawasan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis serta memberikan sumbangan ide-ide bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang SDM.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembaca Ketika melakukan analisis dan bisa mengerti hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka dengan ini penulis menetapkan sistematika penulisan dalam bentuk seperti berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Di dalam bab ini adalah pembahasan mengenai: Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Di dalam Bab ini membahas mengenai pemaparan penelitian terkait, landasan teori, konsep hipotesis yang dikembangkan pada penelitian, kerangka berpikir, serta definisi dan pengukuran terkait variabel.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab metodologi penelitian ini membahas tentang tahapan penelitian yang dilakukan serta pembahasan pengumpulan data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang hasil dari penelitian yang telah di lakukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari penilitian yang sudah dilakukan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Tunjangan Kinerja: Penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Sukabumi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan tunjangan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai.
2. Pengaruh Disiplin Kerja: Disiplin kerja juga berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, yang berdampak positif pada Kinerja Pegawai
3. Hubungan Antara Variabel: Terdapat hubungan yang signifikan antara tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa kedua faktor ini saling mendukung dalam meningkatkan kinerja keseluruhan pegawai.

5.2 Saran

Dari yang telah diperoleh dalam penelitian ini, untuk dapat meningkatkan disiplin kerja, maka penulis memberikan saran kepada pihak perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Peningkatan Tunjangan: Disarankan agar pihak manajemen Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Sukabumi mempertimbangkan untuk meningkatkan tunjangan kinerja pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.
2. Program Disiplin Kerja: Perlu adanya program pelatihan dan pengembangan yang fokus pada peningkatan disiplin kerja pegawai, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.
3. Penelitian Lanjutan: Penelitian lebih lanjut disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, serta untuk

menguji variabel-variabel lain dalam konteks yang berbeda.



4. Implementasi Kebijakan: Manajemen diharapkan untuk mengimplementasikan kebijakan yang mendukung kesejahteraan pegawai, termasuk tunjangan dan program disiplin, untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Ayuwardani, R. P., & Isroah, I. (2018). PENGARUH INFORMASI KEUANGAN DAN NON KEUANGAN TERHADAP UNDERPRICING HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN INITIAL PUBLIC OFFERING (Studi Empiris Perusahaan Go Public yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015). *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.21831/nominal.v7i1.19781>
- Ferdy, F., Hasibuan, R., & Arnesih, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (Jmob)*, 1(4), 583–592. <https://doi.org/10.33373/jmob.v1i4.3782>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. 154.
- Jufrizien, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Junaedi, M. & F. (2021). Pengaruh Tunjangan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). *Borneo Student Research*, 3(1), 831–821. <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/596>
- Muthi'ah, M., Hapsari, D., Supriadi, D., Zain, F. I., & Arifin, A. L. (2022). Pengaruh Tunjangan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satpol Pp Jakarta Timur. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 19(02), 281–294. <https://doi.org/10.25134/equi.v19i02.5865>
- Mutohar, A. (2018). Analisi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 73–84.
- Najjoan, 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>

Nasfi, N. (2020). Pengaruh Diklat Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Umkm Provinsi Sumatera Barat. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 11. <https://doi.org/10.31958/jaf.v8i1.2025>

Ningsih, A. D. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Selatan. *Tanah Pilih*, 1(2), 59–74. <https://doi.org/10.30631/tpj.v1i2.803>

Prabowo, O. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 110–126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>

Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Pegawai pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>

Regency, T. (2023). *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Administrasi Kependudukan Dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Takalar*. 3(1), 1–7.

Setyorini, E., & Astuti, W. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta. *Ebbank*, 2011–2016. <http://www.ebbank.stiebbank.ac.id/index.php/EBBANK/article/view/231>

Sumajow Elisa Nurisa, Tewal Bernhard, & Lumintang Genita G. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3513–3522. file:///C:/Users/OFFICE/Downloads/iogi2018,+05+ELISA+OK.pdf

Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>

Yusuf, D. H. B. (2017). *Buku_MSDM_editor.pdf* (p. 304).

Hidayat, M. S., Hikmah Perkasa, D., Al, M., Abdullah, F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., Ekhsan, M., & Nusantara, U. D. (n.d.). MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP

KINERJA PEGAWAI DI PT KALIMUTU MITRA PERKASA. *Journal of*

Management and Bussines (JOMB), 6(1).

<https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570>

Kelana, I. N. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Utama

Agrindo Mas Pondidaha. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 6179–6186.

Kusmiati, I., Sahila, A. N., Damayanti, S., Saraswati, A., & Apriliani, A. (2022). Pentingnya Motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Karimah Tauhid*, 1(6), 869–879.

Leihitu, K. F., Kalangi, J. A. F., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado. *Productivity*, 3(1), 61–66.

Listiana, T. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA PT. PETROKOPINDO CIPTA SELARAS. *Jurnal Bisnis Dan*

Kewirausahaan, 13(1), 91–99.

Lutfi, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Etika, dan Linkungan Kerja Terhadap Kinerja Driver Lumajang Go.

Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai The Plaza Residences. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(09), 138–148.

Permana, R. A., & Ikasari, D. (2023). Uji Normalitas Data Menggunakan Metode Empirical Distribution Function Dengan Memanfaatkan Matlab Dan Minitab 19. *Semnas Ristek (Seminar Nasional Riset Dan Inovasi Teknologi)*, 7(1).

Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

(Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen System Informasi*, 4(3), 561–570.

Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286.

Sari, S. R., Siregar, R. I. D., Simatupang, S. L. T., & Damanik, H. (2023).

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA WITEL MEDAN. JURNAL GLOBAL MANAJEMEN, 12(1), 135–142.

Sintia, I., Pasarella, M. D., & Nohe, D. A. (2022). Perbandingan Tingkat Konsistensi Uji Distribusi Normalitas pada Kasus Tingkat Pengangguran di Jawa. Prosiding Seminar Nasional Matematika Dan Statistika, 2.

Suarmanayasa, I. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada CV Puspa. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 134–140.

Sugiyono. (2018). **METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D** (Sutopo, Ed.). ALFABETA.

Suherman, E., Patricia Anggela, F., & Studi Manajemen FBIS Universitas Buana

Perjuangan Karawang, P. (n.d.). **THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON WORK PRODUKTIVITY OF EMPLOYEES PT. CHANG SHIN INDONESIA** **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PT. CHANG SHIN INDONESIA.**

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137–146.

Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai pada PT Surya Pratama Gemilang di

- Bekasi. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 5(2), 471–484.
- Swarjana, I. K., & SKM, M. P. H. (2022). Populasi-sampel, teknik sampling & bias dalam penelitian. Penerbit Andi.
- Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-jenis penelitian dalam penelitian kuantitatif dan kualitatif. QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora, 1(1), 13–23.
- Utami, Y. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penilaian Kinerja Dosen. Jurnal Sains Dan Teknologi, 4(2), 21–24.
- Wardana, P. G. M. T., & Hartati, P. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Denpasar. WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, 3(3), 609–620.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja pegawai: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). Jurnal Ilmu Multidisplin, 1(1), 1–14.

