

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL PADA UNIT PELAKSANAAN TEKNIS PUSAT
PELAYANAN SOSIAL LANJUT USIA (PPSLU)
MAPPAKASUNGGU PAREPARE**

Andini Maylasari Muslimin^{*1}, Muh. Salim Sultan², Didiek Handayani Gusti³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}andinimaylasari@gmail.com, ²salimsultan0859@gmail.com, ³didigusti81@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan tunjangan kinerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare dengan waktu penelitian selama satu bulan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 orang yang terdiri dari 30 PNS dan 12 Honorer, sedangkan untuk metode pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh (sensus) dimana sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden (responden yang hanya memenuhi syarat untuk keseluruhan variabel independen). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial maupun simultan terbukti Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi R^2 atau R Square adalah sebesar 0,731. Hasil ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare sebesar 73,1%, dan sisanya 26,9% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Tunjangan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of work motivation, work discipline and performance allowances on the performance of Civil Servants at the Technical Implementation Unit of the Elderly Service Center (PPSLU) Mappakasunggu Parepare. The type of research used in this research is quantitative descriptive. This research was conducted at the Technical Implementation Unit of the Elderly Service Center (PPSLU) Mappakasunggu Parepare with a research time of one month. The population in this study amounted to 42 people consisting of 30 civil servants and 12 honoree, while the sampling method used the saturated sample method (census) where the sample in this study was 30 respondents (respondents who only met the requirements for all independent variables). In this study, the data collection techniques used were questionnaires and documentation. The analytical method used is Multiple Linear Regression Analysis.

The results of this study prove that partially or simultaneously it is proven that work motivation, work discipline and performance allowances have a positive and significant effect on the performance of civil servants at the Technical Implementation Unit of the Elderly Service Center (PPSLU) Mappakasunggu Parepare. This study resulted in the value of the coefficient of determination R^2 or R Square was 0.731. These results mean that the variables of Work Motivation, Work Discipline and Performance Allowances have a

relationship with the Performance of Civil Servants at the Technical Implementation Unit of the Elderly Service Center (PPSLU) Mappakasunggu Parepare by 73.1%, and the remaining 26.9% is explained by causes. others outside the model.

Keywords: *Motivation, Discipline, Benefits, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Organisasi sebuah wadah untuk sekumpulan orang yang bekerja sama secara rasional serta sistematis yang dipimpin atau terkendali untuk mencapai tujuan tertentu memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya. Sementara dalam dunia bisnis, organisasi merupakan sekelompok orang yang melakukan kolaborasi untuk mencapai tujuan secara komersial dengan struktur yang jelas serta memiliki budaya kerja khusus. Organisasi suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Hal yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi yaitu cara mengelola dan pencanaan manajemen yang baik. Secara umum pengelolaan diartikan sebagai proses dalam melakukan pekerjaan atau sebuah usaha yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai target.

SDM atau sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi menyebutkan manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya. Individu atau pegawai yang dikelola memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian kerja Pegawai Negeri Sipil ini mengatur antara lain, Substansi Penilaian Kinerja PNS yang terdiri atas penilaian perilaku kerja dan penilaian Kinerja PNS, Pembobotan Nilai SKP, dan Perilaku Kerja PNS, Pejabat penilai dan Tim Penilai kinerja PNS, serta cara penilaian, tindak lanjut penilaian berupa pelaporan kinerja, pementrian kinerja, penghargaan kinerja, dan sanksi serta keberatan dan sistem informasi kinerja PNS.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah pengelolaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja untuk menghasilkan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Pada pelaksanaannya perlu dibangun seorang Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral-bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Jabatan ASN sendiri diisi dari Pegawai ASN sedangkan jabatan ASN tertentu dapat diisi dari prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan peraturan yang

berlaku.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah sudah seharusnya memiliki tingkat disiplin yang tinggi yang dapat menjadi teladan bagi masyarakat. Peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian, khususnya disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara khusus melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah ini mengatur antara lain mengenai kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran; jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin; batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum; dan hak untuk membela diri melalui upaya administratif bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin.

Sinambela (2019) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi didefinisikan sebagai pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan berbagai wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi dengan tetap mematuhi hukum dan mengikuti moral dan etika. Akibatnya, baik perusahaan atau organisasi dan pegawai itu sendiri memberikan penghargaan atas kinerja. Adapun fenomena kinerja pegawai yang terjadi pada Unit Pelaksana Teknis Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare yaitu permasalahan absensi yang sampai sekarang masih menjadi polemik yang belum terselesaikan, yang dimana dari 100% absensi itu cuman dapat mencapai angka 60% dan efektivitas teknologi penunjang untuk kinerja pegawai masih kurang memadai, yang dimana hanya tersedia 2 (dua) komputer untuk digunakan dalam penginputan data-data.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kedisiplinan. Karena jika tidak ada kedisiplinan, segala tindakan akan membuahkan hasil yang kurang baik yang tidak sesuai dengan harapan. Hal ini mengakibatkan tujuan organisasi atau perusahaan tidak tercapai, serta program-program organisasi menjadi terhambat. Disiplin merupakan landasan bagi semua keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin di tempat kerja berusaha untuk memastikan bahwa semua pegawai bersedia dengan sukarela mematuhi dan mematuhi setiap perintah yang berlaku tanpa dipaksa untuk melakukannya.

Kesadaran yang besar dari pegawainya menunjukkan disiplin kerja yang baik. bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan, Organisasi berjuang untuk mencapai hasil yang optimal dengan disiplin yang baik. Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kerelaan adalah sikap, perilaku, dan tindakan seseorang sesuai dengan norma organisasi tertulis atau tidak tertulis. Disiplin ditunjukkan ketika pegawai datang dan berangkat tepat waktu, melakukan semua tugas dengan memuaskan, dan mematuhi semua standar tempat kerja dan konvensi sosial.

Bangun (2018) mengemukakan bahwa tunjangan kinerja adalah salah satu upaya organisasi untuk mempertahankan pegawainya, dengan harapan pegawai dapat

meningkatkan prestasi kerja serta komitmennya terhadap organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi berusaha untuk merancang sistem pembinaan yang tepat untuk motivasi dan kinerja pegawai dapat meningkat. Istilah tunjangan kinerja merupakan istilah baru di kalangan Pegawai pemerintahan. Istilah umum dan sering digunakan oleh sebagian besar PNS adalah tukin. Tukin dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga dapat dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk pencapaian. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata balas jasa diartikan sebagai: sebagai hadiah (penghargaan atas jasa). Hadiah yang diberikan kepada pegawai atas prestasi kerja atau prestasi yang ditampilkan disebut tunjangan kinerja.

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2017, tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pada capaian kinerja pegawai yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi. Tunjangan kinerja bagi pegawai pemerintahan merupakan upaya pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih dengan dasar perolehan kinerja setiap pegawai. Tunjangan kinerja sendiri bisa meningkat atau malah menurun sesuai capaian kinerja yang dihasilkan. Pemberian tunjangan kinerja adalah bentuk apresiasi terhadap prestasi kerja setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi termasuk tugas-tugas tambahan yang diberikan. Dengan diberikannya tunjangan kinerja ini diharapkan capaian beban kerja pegawai yang telah diberikan kepada pegawai dapat terealisasi sebagaimana kontrak kerja antara pegawai dengan pimpinannya setiap tahun.

Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare merupakan suatu wadah pemerintah yang dapat mengatasi masalah kesejahteraan sosial pada lanjut usia rawan terlantar dan lanjut usia yang ditelantarkan oleh keluarga ataupun kerabatnya karena faktor ekonomi. PPSLU merupakan sebuah sarana dimana lansia diberikan fasilitas, layanan 24 jam, jadwal aktivitas, dan hiburan yang dibutuhkan sesuai kebutuhan dan keberadaannya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat penerima manfaat. Pusat Pelayanan Sosial lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare mampu melayani sebanyak 75 orang penerima manfaat/santunan yang berasal dari 24 Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan.

Penerapan motivasi kerja merupakan hal penting di PPSLU Mappakasunggu Parepare, motivasi intrinsik dan ekstrinsik diterapkan demi tercapainya kinerja yang baik agar dapat melayani pada penerima manfaat (PM) sesuai SOP sehingga PPSLU Mappakasunggu dapat dipercaya oleh masyarakat. Beberapa PNS di PPSLU Mappakasunggu Parepare masih kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik sesuai tupoksinya disebabkan beberapa faktor antara lain kurangnya kesadaran diri untuk melaksanakan tanggung jawabnya hanya berharap kepada teman untuk membantu pekerjaannya. Sarana dan prasarana yang kurang memadai juga menyebabkan kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja, contohnya fasilitas komputer yang sangat terbatas, dimana komputer yang berfungsi hanya 2 unit sehingga hanya orang tertentu saja yang dapat menggunakannya. Kondisi ruangan kerja yang kurang nyaman juga menjadi salah satu alasan pegawai kurang termotivasi dalam bekerja seperti ruangan yang atapnya bocor, tidak ada fasilitas penyejuk ruangan, kursi dan meja kerja yang sudah mulai rusak.

Bagi pegawai PPSLU Mappakasunggu, kedisiplinan dalam bekerja sangat penting karena dapat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Saat memberikan pelayanan kepadapenerima manfaat (PM) sangat dibutuhkan efektifitas dan efisiensi waktu karena penerima manfaat sangat bergantung kepada pegawai dari berbagai segi pelayanan seperti

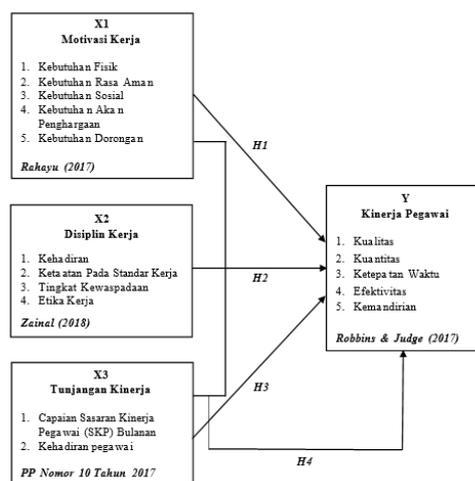
pelayanan sandang, pangan, papan, bimbingan psikososial, bimbingan rohani, bimbingan fisik, bimbingan keterampilan, konseling dan sebagainya. Namun kenyataannya, beberapa pegawai masih tidak disiplin sehingga berpengaruh pada penurunan kualitas pelayanan.

Disiplin waktu juga merupakan masalah dominan pegawai di PPSLU Mappakasunggu, seperti keterlambatan absensi, tidak melaksanakan apel pagi dan apel sore serta tidak bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan, hal tersebut membuat pegawai di PPSLU Mappakasunggu tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Beberapa faktor yang menyebabkan kurangnya disiplin kerja pegawai yaitu, kurangnya komunikasi, pengawasan dan bimbingan dari atasan, dan sikap malas yang telah menjadi kebiasaan pegawai yang sulit diubah.

Tunjangan Kinerja yang diberikan kepada pegawai Provinsi Sulawesi Selatan diberikan kepada pegawai sesuai dengan target/sasaran kinerja yang ditetapkan setiap awal tahun yang dihitung berdasarkan kategori dan nilai capaian kinerja pegawai yang dinilai setiap bulannya. Pemberian tunjangan kinerja kepada setiap pegawai PPSLU Mappakasunggu Parepare diharapkan dapat mewujudkan penegakan disiplin dan dapat meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan kepada penerima manfaat (PM) dan melaksanakan tugas administrasi lainnya.

Tunjangan kinerja yang diterima pegawai seharusnya berdampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai, namun pada kenyataannya masih terjadi permasalahan terkait kinerja pegawai. Persentasi pemberian tunjangan kinerja dihitung berdasarkan E-Kinerja yang dibuat oleh pegawai setiap bulannya, sedangkan pengukuran dalam E-Kinerja hanya berupa angka-angka yang diisi sendiri oleh pegawai, hal ini sangat tidak efektif dijadikan pengukuran kinerja karena tidak sesuai realita yang sesungguhnya, output yang dicapai oleh pegawai yang akan dijadikan presentasi tunjangan kinerja seharusnya lebih detail dan terperinci, misalnya diharuskan membuat laporan kegiatan dan dokumentasi kegiatan.

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. H_1 : Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

- kinerja pegawai negeri sipil pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia(PPSLU) Mappakasunggu Parepare.
2. H₂ : Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia(PPSLU) Mappakasunggu Parepare.
 3. H₃ : Diduga bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia(PPSLU) Mappakasunggu Parepare.
 4. H₄ : Diduga bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan tunjangan kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare.
 5. H₅ : Diduga bahwa variabel motivasi kerja paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia(PPSLU) Mappakasunggu Parepare.

METODE PENELITIAN

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan yakni pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini dilakukan di Kantor Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare, Bumi Harapan, Kec. Bacukiki Bar, Kabupaten Parepare. Waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian sekitar kurang lebih 1 bulan dimulai dari bulan Maret - April 2022.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare yang berjumlah 42 orang yang terdiri dari 30 PNS dan 12 Honorer. Jadi metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh (*sensus*) yang berarti sampel dalam penelitian ini adalah 30 populasi/responden yang memenuhi syarat untuk keseluruhan variabel independen.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah Studi Lapangan (*field work research*), yaitu penelitian yang langsung dilaksanakan terhadap objek penelitian maka pengumpulan data melalui tahap penyebaran kuesioner dan dokumentasi.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Pearson correlation	R Tabel	Keterangan
Motivasi	Pernyataan 1	0,535	0,361	Valid

Variabel	Item Pernyataan	Pearson correlation	R Tabel	Keterangan
Kerja (X1)	Pernyataan 2	0,570	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,511	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,796	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,712	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,535	0,361	Valid
	Pernyataan 7	0,570	0,361	Valid
	Pernyataan 8	0,511	0,361	Valid
	Pernyataan 9	0,796	0,361	Valid
	Pernyataan 10	0,597	0,361	Valid
	Disiplin Kerja (X2)	Pernyataan 1	0,708	0,361
Pernyataan 2		0,492	0,361	Valid
Pernyataan 3		0,706	0,361	Valid
Pernyataan 4		0,684	0,361	Valid
Pernyataan 5		0,790	0,361	Valid
Pernyataan 6		0,653	0,361	Valid
Pernyataan 7		0,684	0,361	Valid
Pernyataan 8		0,790	0,361	Valid
Tunjangan Kinerja (X3)	Pernyataan 1	0,769	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,862	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,892	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,698	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 1	0,643	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,841	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,716	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,878	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,784	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,643	0,361	Valid
	Pernyataan 7	0,841	0,361	Valid
	Pernyataan 8	0,716	0,361	Valid
	Pernyataan 9	0,878	0,361	Valid
	Pernyataan 10	0,784	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas diketahui bahwamasing-masing item pernyataan memiliki rhitung $>$ rtabel (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian setiap pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid dan layak dilanjutkan untuk melakukan penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,822	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,838	0,60	Reliabel

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Tunjangan Kinerja (X3)	0,811	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,921	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 5.10. menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki *cronbach alpha* > 0,60. Dengan begitu Variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) tunjangan kinerja (X3) dan kinerja pegawai (Y) dapat dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model B			Std. Error			
1	(Constant)	-7.604	6.807		-1.117	.274
	X1 (Motivasi Kerja)	.372	.147	.299	2.529	.018
	X2 (Disiplin Kerja)	.339	.163	.262	2.081	.047
	X3 (Tunjangan Kinerja)	1.366	.373	.518	3.666	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = -7,604 + 0,372 X_1 + 0,339 X_2 + 1,366 X_3$$

Dari persamaan model regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar -7,604 (Negatif) artinya, jika variabel bebas, yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Tunjangan Kinerja (X3) nilainya tetap atau konstan, maka variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai (Y) akan turun sebesar 7,604 Satuan.
2. Nilai koefisien variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,372 artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,372 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara motivasikerja dengan kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 0,339 artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,339 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien variabel Tunjangan Kinerja (X3) adalah sebesar 1,366 artinya jika tunjangan kinerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat sebesar 0,366 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara tunjangan kinerja dengan kinerja pegawai.

Uji T (Secara Parsial)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3, maka hasil dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada variabel Motivasi Kerja (X1), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,529. Artinya t- hitung lebih besar dari t-tabel ($2,529 > 2,051$), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Pada variabel Disiplin Kerja (X2), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,081. Artinya t- hitung lebih besar dari t-tabel ($2,081 > 2,051$), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Disiplin Kerja (X2) secara parsialberpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Pada variabel Tunjangan Kinerja (X3), diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,666. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,666 > 2,051$), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Tunjangan Kinerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

		Sum of Model Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283.484	3	94.495	23.537	.000 ^b
	Residual	104.383	26	4.015		
	Total	387.867	29			

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai F-hitung sebesar 23,537 dan nilai signifikansinya 0,000. Artinya nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($23,537 > 2,980$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,00 < 0,05$). Sehingga hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Tunjangan Kinerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Beta (Secara Dominan)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Beta
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model B			Std. Error	Beta
1	(Constant)	-7.604	6.807	
	X1 (Motivasi Kerja)	.372	.147	.299
	X2 (Disiplin Kerja)	.339	.163	.262
	X3 (Tunjangan Kinerja)	1.366	.373	.518

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai beta sebesar 0,262, < variabel Motivasi Kerja (X1) dengan nilai beta sebesar 0,299 < Tunjangan Kinerja (X3) dengan nilai beta sebesar 0,518. Hal tersebut berarti bahwa variabel Tunjangan Kinerja (X3) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2
Model Summary^b**

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.855 ^a	.731	2.00368	2.039

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa perolehan nilai koefisien determinasi R^2 atau R Square adalah sebesar 0,731. Hasil ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Tunjangan Kinerja (X3) memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 73,1%, dan sisanya 26,9% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa agar pegawai dapat bekerja lebih optimal maka atasan harus dapat memberikan motivasi kepada pegawainya. Dengan demikian hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja. Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu adanya motivasi positif seperti pemberian hadiah, bonus, penghargaan maupun kenaikan pangkat, serta pegawai yang termotivasi untuk berprestasi, akan menyebabkan pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan gih, sehingga dengan motivasi kerja yang baik pegawai akan bisa meningkatkan kinerjanya.

Dalam penelitian ini Motivasi Kerja diduga sebagai variabel dominan sebab, berdasarkan kajian teori yang telah dilakukan sebelumnya dapat diasumsikan bahwa dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Kehadiran motivasi akan merangsang pegawai untuk mengerahkan kemampuannya sehingga mampu menunjukkan kinerja yang maksimal. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan secara langsung terhadap kinerjanya. Adapun kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya, dimana beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa, ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerjadengan kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja

karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2018) bahwa motivasi kerja diartikan penyedia daya dorong yang bertujuan membangkitkan antusiasme dalam bekerja, dengan harapan dapat bisa diajak kerja sama, menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh, serta diselaraskan dalam seluruh upaya mereka untuk mencapai kepuasan di tempat kerja. Dengan kesediaan seseorang untuk mengikuti semua perintah dan arahan, diharapkan pegawai yang bersangkutan akan meningkat kinerjanya, dengan demikian Motivasi Kerja harus dilakukan dalam suatu organisasi. Jadi motivasi kerja merupakan salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rusydi *et. al.*, (2021), yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini dilakukan oleh Nurlina *et. al.*, (2021), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare. Hal ini dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil pada Unit Pelaksanaan Teknis PPSLU Mappakasunggu Parepare adalah adanya penerapan disiplin kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab disiplin kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan organisasi, serta dengan terciptanya disiplin kerja yang baik dan di tunjang kerja samadengan sesama pegawai, maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling kecil pengaruhnya dibandingkan dengan variabel terikat lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum menyadari tentang pentingnya ketetapan datang dan meninggalkan tempat kerja, kemudian dalam melaksanakan pekerjaannya, para pegawai belum maksimal dalam menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja. Sehingga, harus dilakukan pembinaan dan pengawasan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kerelaan adalah sikap, perilaku, dan tindakan seseorang sesuai dengan norma organisasi tertulis atau tidak tertulis. Dengan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan, diharapkan pegawai yang bersangkutan akan meningkat kinerjanya, dengan demikian disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Jadi disiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga dapat

dikatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Hardi *et. al.*, (2021) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba. Penelitian lain oleh Saputra dan Nurlina *et. al.*, (2021) juga menyebutkan bahwa variabel disiplin kerja berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene.

Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Tunjangan Kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan kegiatan kerja, pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare tidak terlepas dari pemberian tunjangan kinerja yang akan didapatkan, dimana hal tersebut merupakan upaya pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih dengan dasar perolehan kinerja setiap pegawai. Sehingga dengan diberikannya tunjangan kinerja ini capaian beban kerja pegawai yang telah diberikan kepada pegawai dapat terealisasi dengan baik.

Hasil penelitian penelitian ini telah sesuai dengan pendapat Bangun (2018) mengemukakan bahwa tunjangan kinerja adalah salah satu upaya organisasi untuk mempertahankan pegawainya, dengan harapan pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja serta komitmennya terhadap organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi berusaha untuk merancang sistem pembinaan yang tepat untuk motivasi dan kinerja pegawai dapat meningkat. Istilah umum dan sering digunakan oleh sebagian besar PNS adalah tukin. Tukin dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga dapat dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk pencapaian.

Hal ini sejalan dengan penelitian Pebriadi (2020) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial variabel tunjangan kinerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara. Penelitian sebelumnya yang juga sejalan dengan hasil penelitian ini, yaitu Junaedi dan Fitriansyah (2021) dimana dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda).

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari pengujian secara bersama-sama atau simultan pada variabel budaya kerja, motivasi dan tunjangan kinerja terhadap variabel kinerja pegawai, dimana diperoleh nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare.

Kemudian dari hasil pengujian koefisien determinasi dapat diketahui bahwa

variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Tunjangan kinerja memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare sebesar 73,1%, dan sisanya 26,9% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model dalam penelitian ini.

Variabel yang Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hipotesis sebelumnya, telah dijelaskan bahwa diduga Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis PPSLU Mappakasunggu Parepare karena didukung oleh beberapa teori serta penelitian terdahulu, namun dari hasil penelitian yang telah dilakukan menemukan bahwa ternyata variabel Tunjangan Kinerjalah yang memiliki pengaruh paling dominan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada Unit Pelaksanaan Teknis PPSLU Mappakasunggu Parepare dalam hal pemberian tunjangan kinerja sudah dilakukan secara adil, dimana pemberiannya tersebut disesuaikan dengan beban tugas, serta berbeda-beda untuk masing-masing bagian dan diberikan kesempatan yang sama untuk setiap pegawai dalam mendapatkannya. Apabila seorang pegawai ingin mendapatkan tunjangan kerja penuh seratus persen sesuai dengan kelas jabatannya maka mereka harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, ini yang akan menjadi pendorong dalam menjalankan tugas, sehingga pegawai akan menjalankan tugas dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan kinerja yang demikian dapat lebih mempengaruhi pegawai dibandingkan dengan hanya sekedar motivasi saja untuk meningkatkan kinerjanya.

Tunjangan kinerja diberikan sesuai dengan kemajuan keberhasilan dan pencapaian pelaksanaan reformasi birokrasi. Tunjangan kinerja pegawai diberikan berdasarkan kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang ingin dicapai oleh instansi tersebut oleh karena itu, tunjangan kinerja individu pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerja yang diukur dengan indikator kinerja lembaga utama. Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang pedoman penataan sistem tunjangan kinerja pegawai negeri menjelaskan bahwa tunjangan kinerja merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan.

Adapun pemberian tunjangan kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63 menegaskan bahwa “Tambahkan Penghasilan diberikan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi”. Tunjangan Kinerja diberikan kepada pegawai negeri sipil dan calon pegawai negeri sipil. Dengan demikian, tunjangan kinerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja. Atau dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang di berikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Maka berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja Unit Pelaksanaan Teknis PPSLU Mappakasunggu Parepare dalam memberikan pelayanan kepada pasien terutama peningkatan kinerja pegawai perlu adanya faktor pendorong yang kuat agar pegawai

bisa bekerja dengan baik dan maksimal yaitu dengan dengan diberikannya tunjangan kinerja kepada pegawai negeri sipil yang dapat memacu semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini, Tunjangan Kinerja adalah salah satu faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Sehingga, dengan adanya pemberian tunjangan kinerja kepada setiap pegawai yang layak mendapatkannya akan dapat mewujudkan penegakan disiplin dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada instansi dan masyarakat serta dapat meningkatkan kesejahteraan bagi pegawai negeri sipil.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Rongalaha, (2015) bahwa kehadiran Program tunjangan kinerja sangat penting bagi organisasi dalam memotivasi kerja pegawainya. Pemberian insentif dalam instansi, baik lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta sangat bermanfaat untuk bisa meningkatkan kinerja pegawai, karena insentif dapat meningkatkan keyakinan pegawai bahwa prestasi yang tinggi akan menghasilkan imbalan, dan untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan organisasi maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu dengan memenuhi keinginankeinginan pegawai antara lain : gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat optimal sesuai kemampuan masing-masing.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare. Hal tersebut membuktikan hipotesis pertama dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.
2. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare. Hal tersebut membuktikan hipotesis kedua dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.
3. Variabel Tunjangan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare. Hal tersebut membuktikan hipotesis ketiga dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.
4. Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare. Hal tersebut membuktikan hipotesis keempat dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.
5. Variabel Tunjangan Kinerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan

Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare. Hal tersebut tidak membuktikan hipotesis kelima dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Dirwan, D., Ahmad, F., Nurul Aqilah, A., & Shafira, A. A. (2024). Mengkaji Dampak Beberapa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 251-265.

Hardi, A. L., M. Idris., & Didin. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba. Vol. 2 No. 2. *JMMNI: Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. STIE Nobel Indonesia Makassar.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Junaedi, M., & Fitriansyah. (2021). Pengaruh Tunjangan dan Motivasi Kerja terhadap

Mohammad, M., Murfat, M. Z., & Firman, A. (2022). Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Balai Kesehatan Mata Masyarakat Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 557-564.

Nurlina, K., Maryadi., & A. R. Abdi. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene. Vol. 2 No. 3. *JMMNI: Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. STIE Nobel Indonesia Makassar.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2017 tentang Pedoman Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Persada, Depok.

Rongalaha, Jhon Robin. (2015). Manfaat Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Unika De La Salle Manado, e-journal Acta.