

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PNS PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN MANOKWARI

Febianti Julia Gustina<sup>\*1</sup>, Asri<sup>2</sup>, Yuswari Nur<sup>3</sup>

<sup>\*1,2,3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>febyjulia79@gmail.com, <sup>2</sup>asri@stienobel-indonesia.ac.id, <sup>3</sup>yuswari@stienobel-indonesia.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, tambahan penghasilan pegawai, dan motivasi kerja terhadap kinerja PNS pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari.

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan kuisioner terhadap 33 orang PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari. Untuk mengukur Disiplin Kerja, Tambahan Penghasilan Pegawai, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS dengan bantuan alat analisis menggunakan SPSS v.25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja, tambahan penghasilan pegawai, dan motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja PNS pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari. 2) Disiplin kerja, tambahan penghasilan pegawai, dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja PNS pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari. 3) Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja PNS pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari adalah variabel tambahan penghasilan pegawai.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Tambahan Penghasilan Pegawai, Motivasi Kerja dan Kinerja PNS.

### Abstract

*This study aims to determine and analyze the influence of work discipline, employee additional income, and work motivation on the performance of Civil Servants at the Trade and Industry Office of Manokwari Regency.*

*This research utilizes a quantitative approach, employing questionnaires distributed to 33 Civil Servants at the Trade and Industry Office of Manokwari Regency. The analysis tool used is SPSS v.25.*

*The research results indicate that (1) Work discipline, employee additional income, and work motivation have a positive partial influence on the performance of Civil Servant at the Trade and Industry Office of Manokwari Regency. (2) Work discipline, employee additional income, and work motivation have a positive simultaneous influence on the performance of Civil Servants at the Trade and Industry Office of Manokwari Regency. (3) The dominant variable influencing the performance of Civil Servants at the Trade and Industry Office of Manokwari Regency is the variable of employee additional income.*

**Keywords:** *Work Discipline, Employee Additional Income, Work Motivation, and Civil Servant Performance.*

## PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sumber utama sebagai aparatur negara yang mempunyai peran strategis untuk menentukan keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. PNS yang mampu mencapai keberhasilan tersebut adalah PNS yang memiliki sikap disiplin yang tinggi, bermoral dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik. Dalam mewujudkan tujuan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kinerja yang baik. Menurut Indartono dan Amalia (2018), kinerja merupakan istilah yang biasa digunakan untuk mengukur hasil kerja suatu perusahaan terhadap pegawainya karena telah melakukan suatu aktivitas atau kegiatan. Kinerja pegawai yang baik dapat dipengaruhi oleh banyak hal, di antaranya adalah disiplin kerja, tambahan penghasilan pegawai, dan motivasi kerja.

Menurut Sinambela, Al-Hakim, dan Irfan (2019), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu aturan yang dibuat agar pegawai mengikuti perilaku yang diberikan oleh pimpinan. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Humaira, 2018). Tambahan penghasilan pegawai, menurut Pratiwi (2022), merupakan salah satu bentuk tunjangan atau kompensasi yang diberikan kepada pegawai selain gaji. Adapun menurut Akbar *et al.* (2022), tambahan penghasilan pegawai adalah insentif yang diberikan berupa tambahan penghasilan atas hasil pencapaian kinerja selama satu bulan di luar gaji yang diterima dengan sah sesuai dengan peraturan perundang undangan. Sedangkan motivasi kerja, menurut Sutrisno (2016), adalah aspek penggerak dan pendorong dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu atau penggerak perilaku seseorang agar bisa bekerja secara produktif serta untuk mencapai mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Humaira, 2018).

Fenomena yang terjadi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari yaitu di mana jam kerja yang telah ditentukan oleh Bapak Bupati Kabupaten Manokwari ialah pukul 08.00 WIT tetapi masih dijumpai pegawai yang tidak tepat waktu dan tidak hadir tanpa keterangan. Hal ini mengakibatkan banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik dan tidak tepat waktu. Selain itu, Rekapitulasi kehadiran PNS bulan Maret 2023 – Desember 2023 tidak mencapai 100% dikarenakan keterlambatan dan ketidakhadiran PNS pada hari kerja di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari (SIPADU, 2023). Hal ini menunjukkan tingkat disiplin PNS dan motivasi kerja yang masih rendah. Di samping itu, guna meningkatkan dan memperbaiki kinerja aparatur sipil negara, pemerintah melakukan kebijakan dengan menerapkan sistem pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Hal ini diatur dalam Peraturan Bupati Manokwari Nomor 30 Tahun 2023 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Manokwari. Menurut Pasal 3 Perbup Manokwari Nomor 30 Tahun 2023, pemberian TPP kepada PNS bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, meningkatkan disiplin pegawai, menambah motivasi kerja, meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan produktivitas kinerja pegawai dan instansi dan mencegah terjadinya tindak pidana korupsi.

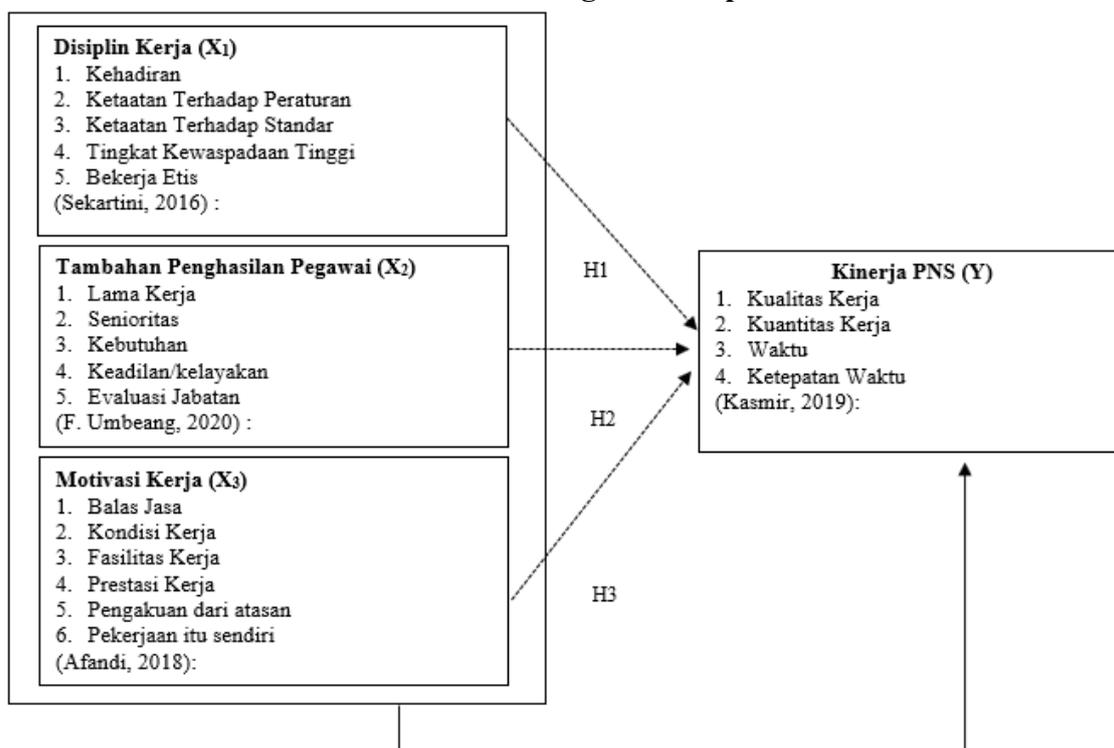
Berdasarkan penelitian yang dilakukan Fauziah Yossi (2020) tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Nagari Syariah Padang, menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Salia Asti (2022) tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDMD Kota Makassar, yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh Rikusita, Mardani, dan Rahman (2020) tentang pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja aparatur sipil negara (studi kasus di Badan Keuangan Daerah Kota Batu), menyimpulkan bahwa tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh pada kinerja aparatur sipil negara di Badan Keuangan Kota Batu. Penelitian lain yang dilakukan Supardi, Razak, dan Rahim (2020) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajenean dan Kepulauan menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Fauziah Yossi (2020)

tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Bank Nagari Syariah yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Apabila PNS tidak disiplin, dan mengalami demotivasi dalam bekerja, serta tidak lagi mempertimbangkan tambahan penghasilan pegawai untuk meningkatkan kinerja, maka hal tersebut akan sangat memengaruhi capaian kinerja PNS tersebut. Oleh sebab itu, dan berdasarkan latar belakang di atas serta beberapa penelitian terdahulu, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, tambahan penghasilan pegawai, dan motivasi kerja terhadap kinerja PNS pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari.

Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Berdasarkan tujuan penelitian di atas, didapatkan hipotesis sebagai berikut:

1. H<sub>1</sub>: disiplin kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PNS pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari.
2. H<sub>2</sub>: tambahan penghasilan pegawai (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PNS pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari.
3. H<sub>3</sub>: motivasi kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PNS pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari.
4. H<sub>4</sub>: disiplin kerja (X<sub>1</sub>), tambahan penghasilan pegawai (X<sub>2</sub>), motivasi kerja (X<sub>3</sub>), berpengaruh secara simultan terhadap kinerja PNS (Y) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini akan menjelaskan pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ), tambahan penghasilan pegawai ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja PNS ( $Y$ ) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari.

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2024 sampai dengan Juli 2024, dan lokasi penelitian bertempat di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena populasi di bawah 100 orang (Sugiyono, 2017). Maka sampel dalam penelitian ini yaitu PNS pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari yang berjumlah 33 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala *Likert*, observasi atau pengamatan langsung, dan wawancara. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari responden dengan menyebarkan kuesioner secara luring maupun secara daring, dan data sekunder yang diperoleh dari sumber lain (*website*, jurnal, dan buku).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda menggunakan aplikasi *software SPSS 25 version* yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Validitas mengacu pada ketepatan, yang berarti bahwa instrumen yang digunakan harus sesuai dengan apa yang diukur. Untuk menentukan validitas suatu instrumen dalam penelitian ini, digunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan program *SPSS*. Kriteria untuk menguji validitas setiap butir tes adalah jika nilai  $r$ -hitung lebih besar dari nilai  $r$ -tabel 0,344, maka item soal atau instrumen tersebut dinyatakan valid. Hasil pengujian validitas ditunjukkan pada Tabel 1 berikut.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| Variabel                               | Item Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|--|-----------------|----------|---------|------------|
| Disiplin Kerja ( $X_1$ )               | X1.1            | 0,777    | 0,344   | Valid      |
|  | X1.2            | 0,771    | 0,344   | Valid      |
|  | X1.3            | 0,712    | 0,344   | Valid      |
|  | X1.4            | 0,683    | 0,344   | Valid      |
|  | X1.5            | 0,798    | 0,344   | Valid      |
| Tambahan Penghasilan Pegawai ( $X_2$ ) | X2.1            | 0,627    | 0,344   | Valid      |
|  | X2.2            | 0,493    | 0,344   | Valid      |
|  | X2.3            | 0,752    | 0,344   | Valid      |
|  | X2.4            | 0,824    | 0,344   | Valid      |
|  | X2.5            | 0,637    | 0,344   | Valid      |
| Motivasi Kerja ( $X_3$ )               | X3.1            | 0,497    | 0,344   | Valid      |
|  | X3.2            | 0,755    | 0,344   | Valid      |
|  | X3.3            | 0,822    | 0,344   | Valid      |

| Variabel        | Item Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|-----------------|-----------------|----------|---------|------------|
|                 | X3.4            | 0,742    | 0,344   | Valid      |
|                 | X3.5            | 0,807    | 0,344   | Valid      |
|                 | X3.6            | 0,830    | 0,344   | Valid      |
| Kinerja PNS (Y) | Y.1             | 0,737    | 0,344   | Valid      |
|                 | Y.2             | 0,768    | 0,344   | Valid      |
|                 | Y.3             | 0,796    | 0,344   | Valid      |
|                 | Y.4             | 0,850    | 0,344   | Valid      |

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1 hasil pengujian validitas diatas, diketahui bahwa 20 butir pernyataan dari keempat variabel penelitian, seluruhnya memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,344). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada seluruh variabel penelitian ini sudah valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                               | $\alpha$ hitung | $\alpha$ tabel | Keterangan |
|--|-----------------|----------------|------------|
| Disiplin Kerja ( $X_1$ )               | 0,794           | 0,5            | Reliabel   |
| Tambahan Penghasilan Pegawai ( $X_2$ ) | 0,669           | 0,5            | Reliabel   |
| Motivasi Kerja ( $X_3$ )               | 0,839           | 0,5            | Reliabel   |
| Kinerja PNS (Y)                        | 0,778           | 0,5            | Reliabel   |

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 diatas, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki koefisien  $\alpha$  lebih besar dari 0,50. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel, sehingga setiap butir pernyataan dari variabel penelitian layak digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 6 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Uji Regresi Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                              |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)                   | 4.114                       | 2.007      |                           | 2.050 | .050 |
|                           | Disiplin Kerja               | .249                        | .118       | .324                      | 2.112 | .043 |
|                           | Tambahan Penghasilan Pegawai | .185                        | .086       | .330                      | 2.150 | .040 |
|                           | Motivasi Kerja               | .142                        | .062       | .301                      | 2.278 | .030 |

a. Dependent Variable: Kinerja PNS

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan *output* dari *SPSS*, diperoleh koefisien regresi dari analisis regresi pada Tabel 6 di atas. Oleh karena itu, persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,114 + 0,249 X_1 + 0,185 X_2 + 0,142 X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta adalah 4,114. Ini berarti, jika nilai variabel disiplin kerja, tambahan penghasilan pegawai, dan motivasi kerja tetap konstan, kinerja pegawai akan bernilai 4,114.
2. Nilai koefisien regresi untuk disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,249, menunjukkan bahwa setiap perubahan satu satuan dalam variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) pada skala *Likert* akan menyebabkan perubahan pada kinerja PNS ( $Y$ ) sebesar 0,249 atau 24,9%.
3. Nilai koefisien regresi untuk tambahan penghasilan pegawai ( $X_2$ ) sebesar 0,185, menunjukkan bahwa setiap perubahan satu satuan dalam variabel tambahan penghasilan pegawai ( $X_2$ ) pada skala *Likert* akan menyebabkan perubahan pada kinerja PNS ( $Y$ ) sebesar 0,185 atau 18,5%.
4. Nilai koefisien regresi untuk motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,142, menunjukkan bahwa setiap perubahan satu satuan dalam variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) pada skala *Likert* akan menyebabkan perubahan pada kinerja PNS ( $Y$ ) sebesar 0,142 atau 14,2%.

#### Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis parsial (uji-t) adalah metode untuk menentukan apakah setiap variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji parsial (uji-t) yang dilakukan menggunakan program *SPSS* dapat dilihat pada Tabel 3 di atas.

Berdasarkan hasil uji parsial pada Tabel 3 untuk menilai pengaruh masing-masing variabel dalam penelitian terhadap kinerja PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja PNS ( $Y$ ) di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari.

Hasil analisis data menggunakan program *SPSS* menunjukkan bahwa nilai *t*-hitung untuk variabel disiplin kerja adalah 2,112, dengan nilai signifikansi 0,043. Nilai *t*-hitung yang lebih besar dari nilai *t*-tabel (2,045) dan signifikansi 0,043 < 0,05, mengindikasikan penolakan hipotesis  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$ . Hal ini mengimplikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari.

2. Pengaruh tambahan penghasilan pegawai ( $X_2$ ) terhadap kinerja PNS ( $Y$ ) di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari.

Hasil analisis data menggunakan program *SPSS* menunjukkan bahwa nilai *t*-hitung untuk variabel tambahan penghasilan pegawai adalah 2,150, dengan nilai signifikansi 0,040. Nilai *t*-hitung yang lebih besar dari nilai *t*-tabel (2,045) dan signifikansi 0,040 < 0,05, mengindikasikan penolakan hipotesis  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$ . Hal ini mengimplikasikan bahwa tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari.

- Pengaruh motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja PNS (Y) di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari.

Hasil analisis data menggunakan program *SPSS* menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja adalah 2,278, dengan nilai signifikansi 0,030. Nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel (2,045) dan signifikansi  $0,030 < 0,05$ , mengindikasikan penolakan hipotesis  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$ . Hal ini mengimplikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari.

### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan (uji F) adalah metode untuk menentukan apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji signifikansi (uji F) yang dilakukan menggunakan program *SPSS* dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

| ANOVA <sup>a</sup>  |            |                |    |             |        |                   |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
|   | Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1   | Regression | 42.930         | 3  | 14.310      | 14.246 | .000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 29.131         | 29 | 1.005       |        |                   |
|   | Total      | 72.061         | 32 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja PNS  |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Tambahan Penghasilan Pegawai |            |                |    |             |        |                   |

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan program *SPSS* pada Tabel 4 diatas, diperoleh informasi bahwa nilai F-hitung adalah 14,246 dengan nilai signifikansi 0,000. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan interval keyakinan 95%, dengan derajat kebebasan (df) sebesar 46 dan nilai F-tabel sebesar 2,934. Dengan demikian, nilai F-hitung yang lebih besar dari nilai F-tabel ( $14,246 > 2,934$ ), menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, tambahan penghasilan pegawai, dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Perhitungan koefisien determinasi dilakukan menggunakan program *SPSS* dan hasilnya dapat dilihat dalam Tabel 5 berikut.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model Summary   |                   |          |                   |                            |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model   | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1   | .772 <sup>a</sup> | .596     | .554              | 1.00226                    |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Tambahan Penghasilan Pegawai |                   |          |                   |                            |

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 9 di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,554 atau 55,4%. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian, yaitu disiplin kerja, tambahan penghasilan pegawai, dan motivasi kerja, secara bersama-sama memengaruhi kinerja PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari sebesar 55,4%. Artinya, hubungan antara variabel-variabel ini kuat. Sisanya, sebesar 44,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari**

Berdasarkan analisis menggunakan program *SPSS*, didapatkan informasi bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,043, lebih rendah dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05 atau 5%. Selain itu, nilai *t*-hitung sebesar 2,112 juga melebihi nilai *t*-tabel yaitu 2,045. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja PNS di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari. Artinya semakin baik disiplin kerja, maka akan semakin baik juga kinerjanya.

Dengan demikian, hasil analisis ini memperkuat kesimpulan bahwa hipotesis pertama diterima, yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja PNS di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari. Penelitian ini menekankan pentingnya disiplin kerja karena memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS), khususnya di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari. Dengan menjaga disiplin yang tinggi, PNS dapat menunjukkan komitmen mereka terhadap tugas-tugas yang diberikan, seperti peningkatan pelayanan kepada masyarakat, pengawasan terhadap kegiatan perdagangan, serta pengembangan industri lokal. Disiplin kerja yang konsisten mencakup aspek seperti ketepatan waktu, ketaatan terhadap prosedur administrasi, serta penegakan aturan yang berlaku. Sikap disiplin yang baik membantu menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan terstruktur, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan pelayanan yang lebih baik kepada publik.

Hasil ini sejalan dengan temuan dari penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Fauziah Yossi (2020) yang menemukan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Bank Nagari Syariah Pusat Padang. Penelitian lainnya oleh Salia Asti (2022) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar. Di sisi lain, studi dari Humaira (2018) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rachmawati et al., 2024) menemukan bahwa hasil pengujian dengan menggunakan *bootstrapping direct effects*, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa, meskipun sebagian pegawai mengakui bahwa disiplin kerja sebagai faktor penting

dalam lingkungan kerja PT. Pelindo Jasa Maritim, tetapi implementasi kebijakan disiplin di perusahaan kurang efektif atau konsisten.

### **Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari**

Berdasarkan analisis menggunakan program *SPSS*, didapatkan informasi bahwa tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,040, lebih rendah dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05 atau 5%. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 2,150 juga melebihi nilai t-tabel yaitu 2,045. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai memiliki hubungan yang positif dengan kinerja PNS di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari. Artinya semakin tinggi tambahan penghasilan pegawai, maka akan semakin baik kinerjanya.

Dengan demikian, hasil analisis ini memperkuat kesimpulan bahwa hipotesis kedua diterima, yang mengindikasikan bahwa tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja PNS di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari. Penelitian ini juga menekankan pentingnya tambahan penghasilan pegawai karena dapat memberikan dorongan motivasi bagi PNS untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan yang mereka berikan kepada masyarakat. Selain itu, tambahan penghasilan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi potensi keinginan untuk mencari penghasilan tambahan di luar pekerjaan resmi mereka. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan fokus pada tugas-tugas yang diemban, serta membantu dalam menjaga stabilitas ekonomi pribadi dan keluarga PNS.

Hasil ini sejalan dengan temuan dari penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Rikusita, Mardani, dan Rahman (2020) yang menemukan adanya pengaruh signifikan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja ASN di Badan Keuangan Daerah Kota Batu. Penelitian lainnya oleh Sumiaty, Syam, dan Amiruddin (2023) juga menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Di sisi lain, penelitian dari Sutaryo (2022) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana tambahan penghasilan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari**

Berdasarkan analisis menggunakan program *SPSS*, didapatkan informasi bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,030, lebih rendah dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05 atau 5%. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 2,278 juga melebihi nilai t-tabel yaitu 2,045. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja PNS di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari. Artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan semakin baik kinerjanya.

Dengan demikian, hasil analisis ini memperkuat kesimpulan bahwa hipotesis ketiga diterima, yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja PNS di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari. Penelitian ini juga menekankan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan dedikasi dan komitmen PNS terhadap tugas-tugas mereka, seperti pengawasan perdagangan, pengembangan industri lokal, dan pelayanan kepada masyarakat. Motivasi yang baik juga memengaruhi sikap proaktif dalam mencari solusi atas tantangan yang dihadapi, serta meningkatkan inovasi dalam menyusun kebijakan atau program yang mendukung tujuan dinas. PNS yang termotivasi cenderung lebih produktif, bertanggung jawab, dan berkontribusi positif terhadap efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Hasil ini sejalan dengan temuan dari penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Fauziah Yossi (2020) yang menemukan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Bank Nagari Syariah Pusat Padang. Penelitian lainnya oleh Supardi, Razak, dan Rahim (2020) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Begitu pula penelitian dari Humaira (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai.

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Tambahan Penghasilan Pegawai, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari**

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menggunakan program SPSS, diperoleh persamaan regresi  $Y = 4,114 + 0,249X_1 + 0,185X_2 + 0,142X_3$ . Persamaan ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, tambahan penghasilan pegawai, dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja PNS di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari. Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 14,246 dengan nilai F-tabel 2,934. Hal ini menunjukkan bahwa F-hitung (14,246) lebih besar dari F-tabel (2,934), dan nilai signifikansi yang diperoleh (sig. 0,000) lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian, hasil analisis ini memperkuat kesimpulan bahwa hipotesis keempat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, tambahan penghasilan pegawai, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari. Integrasi ketiga variabel ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja PNS, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor seperti disiplin kerja, tambahan penghasilan pegawai, dan motivasi kerja secara komprehensif.

Selain itu, besarnya kontribusi atau persentase pengaruh disiplin kerja, tambahan penghasilan pegawai, dan motivasi kerja terhadap kinerja PNS di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari, secara bersama-sama atau simultan, dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square*. Nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah 0,554. Dengan demikian, disiplin kerja, tambahan penghasilan pegawai, dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 55,4% terhadap kinerja PNS

di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari, sementara 44,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Variabel Paling Dominan Berpengaruh terhadap Kinerja PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari**

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa tambahan penghasilan pegawai ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien *beta* paling besar, yaitu sebesar 0,330. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai ( $X_2$ ) merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja PNS pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari.

Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh paling dominan terhadap kinerja PNS dibandingkan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja karena faktor finansial sering kali menjadi pendorong utama dalam meningkatkan produktivitas. Kesejahteraan finansial memberikan rasa aman dan stabilitas yang memungkinkan pegawai fokus pada tugas dan tanggung jawab mereka tanpa distraksi dari masalah keuangan pribadi. Dengan tambahan penghasilan, PNS cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih keras, meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Meskipun disiplin kerja dan motivasi kerja juga penting, keduanya sering kali dipengaruhi oleh faktor finansial. Motivasi kerja bisa meningkat ketika pegawai merasa dihargai melalui kompensasi yang layak, dan disiplin kerja bisa lebih mudah dipertahankan jika pegawai tidak terbebani oleh tekanan finansial. Oleh karena itu, tambahan penghasilan memiliki pengaruh yang lebih langsung dan signifikan terhadap peningkatan kinerja PNS.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan uraian pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari, dibuktikan dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,043 < 0,05$  dan nilai t-hitung  $2,112 > t$ -tabel  $2,045$ .
2. Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari, dibuktikan dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,040 < 0,05$  dan nilai t-hitung  $2,150 > t$ -tabel  $2,045$ .
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari, dibuktikan dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,030 < 0,05$  dan nilai t-hitung  $2,278 > t$ -tabel  $2,045$ .
4. Disiplin kerja, tambahan penghasilan pegawai, dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari, dibuktikan dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F-hitung  $14,246 > F$ -tabel  $2,934$ .
5. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja PNS di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Manokwari adalah variabel tambahan penghasilan pegawai, yang dibuktikan dengan nilai koefisien *beta* paling besar, yaitu sebesar 0,330.

**SARAN**

Berdasarkan temuan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain dalam penelitian selain dari disiplin kerja, tambahan penghasilan pegawai, dan motivasi kerja. Variabel-variabel tambahan ini dapat memiliki potensi untuk memengaruhi atau memberikan dampak terhadap kinerja PNS, sehingga memperluas pemahaman terhadap faktor-faktor yang relevan dalam konteks yang lebih luas.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Asti, S. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa Makassar.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Humaira, M. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja, dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Binjai*. Sumatera Utara: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Indartono, S., & Amalia, R. M. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 2(1). <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/view/13272>
- Pratiwi, N. (2022). *Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan (The Influence of Additional Employee Income (TPP) on Employee Performance in The Secretariat of The DPRD Province of South Sulawesi)*. Makassar: Program Studi Administrasi Publik, Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.
- Rachmawati, Latief, F., & Mariah, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Pelindo Jasa Maritim. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(2), Article 2. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i2.4604>
- Rikusita, V., Mardani, R. M., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus di Badan Keuangan Daerah Kota Batu). *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 9(20). <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/8355/6895>
- Sinambela, E. A., Al-Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019) Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Relasi Jurnal Ekonomi*, 15(2). <http://jurnal.itsm.ac.id/index.php/relasi/article/view/314>
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Yogyakarta: PT. Alfabeta.
- Sumiaty, I., Syam, H. A., & Amiruddin, A. (2023). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu*

- manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).  
<https://journal.arimbi.or.id/index.php/Rimba/article/view/297/283>
- Supardi, R., Razak, M., & Rahim, D. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(2). <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1073/960>
- Sutaryo, D. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan SDM, dan Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur*. Makassar: Program Pascasarjana Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Yossi, F. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.