SJM: *Sparkling Journal of Management*
Vol. 3 No. 1, 2025: Page 01 – 12
e-ISSN: 2986-6952

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) KABUPATEN JENEPONTO

Sudomo M. Beta[*1], Saripuddin. D[2], Reynilda[3]
[*1]Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
[2]Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
[3]Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
E-mail:[*1]sudomobets@gmail.com, [2]saripuddinlagu79@gmail.com, [3]reynilda@nobel.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan tambahan penghasilan pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai. (2) Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan tambahan penghasilan pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai. (3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif dan dianalisa dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel sebanyak 36 orang PNS. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan melalui kuisioner, observasi dan studi pustaka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel tambahan penghasilan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Secara simultan, variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan tambahan penghasilan pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (3) Motivasi kerja adalah variabel paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto.
Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Tambahan Penghasilan Pegawai dan Kinerja Pegawai.

Absract

This research aims to determine (1) The partial influence of work discipline, work motivation, and additional employee income on employee performance. (2) The influence of work discipline, work motivation, and additional employee income simultaneously on employee performance. (3) The most dominant variable influences employee performance at the Jeneponto Regency Regional Revenue Agency. The research was conducted using quantitative methods and analyzed using multiple linear regression analysis. This research used a population and sample of 36 civil servants. The data collection technique used was through questionnaires, observation, and literature study. The results show that (1) Partiallythe work discipline variable has no significant influence on employee performance, work motivation has a positive and significant influence on employee performance,and the additional variable employee income has no significant influence on employee performance. (2) Simultaneously, the variables of work discipline, work motivation and additional employee income simultaneously influence employee performance. (3) Work motivation is the most dominant variable influencing employee performance at the Jeneponto Regency Regional Revenue Agency.
Keywords: *Discipline, Motivation, Additional Employee Income and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi sebaik mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.Sumber daya manusia sering merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme serta pembangunan. Di Indonesia peran tersebut dimainkan oleh Pegawai Negeri Sipil yang didalam pemerintahan. Sorotan utama terhadap terciptanya pemerintahan yang

baik (good governance) dan mengenai perlunya diciptakan pemerintahan yang bersih (clean governance) serta efisien menjadikan peran Pegawai Negeri Sipil menjadi perhatian yang cukup serius. Pembenahan Pegawai Negeri Sipil harus menjadi perhatian karena memilki fungsi yang sangat strategis.

Pegawai Negeri Sipil harus mempunyai kinerja yang tinggi agar anggapan buruk yang selama ini melekat pada aparatur negara dapat dihindari. Kinerja Pegawai Negeri Sipil ditunjukkan dengan usaha-usaha mereka dalam melaksanakan dan menghasilkan output-output yang berkenaan dengan tugas dan fungsi masing-masing. Peningkatan kinerja aparatur pemerintahan merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) juga mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, motivasi, dan insentif. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2013). Menurut Malayu S.P. Hasibuan mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Kedisiplinan diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku, jadi kedisiplinan itu sangat erat kaitannya dengan kehadiran.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah insentif. Menurut Malayu S. Hasibuan (2014), insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepadakaryawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Dalam konteks pegawai negeri sipil, insentif sebagai balas jasa atau hasil kerja ditetapkan berdasarkan atas pekerjaan dan besarnya tanggung jawab. Pemerintah Daerah dapat memberikan insentif untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada pegawai berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Bupati Jeneponto Nomor 5 Tahun 2023 tentang ketentuan pelaksanaan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi pegawai negeri sipil pemerintahan Kabupaten Jeneponto. Dengan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) maka pegawai akan merasa dihargai atas pekerjaannya yang dilakukannya. Ketika pegawai merasa dihargai, maka pegawai akan termotivasi untuk lebih giat bekerja guna meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan organisasi.

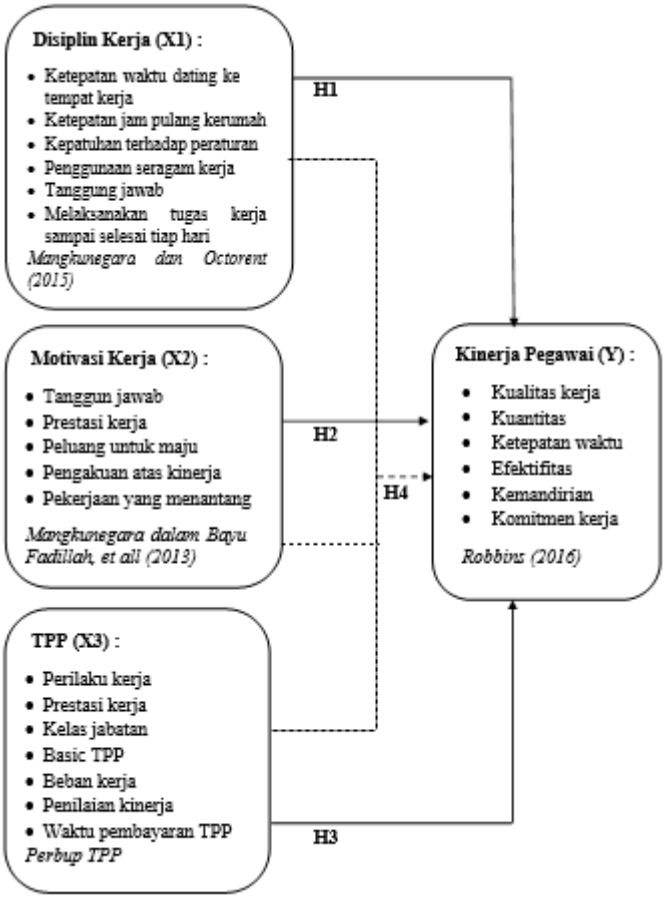
Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain disiplin kerja dan insentif atau Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yaitu motivasi. Motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masayarakat yang mau berbuat dan bekerja sama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Saifuddin Azwar, 2011). Motivasi merupakan hal yang penting bagi pegawai. Pegawai akan termotivasi kinerjanya apabila kebutuhan-kebutuhan baik fisik maupun psikologis terpenuhi. Motivasi kerja tidak akan muncul apabila faktor lainnya seperti disiplin kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tidak terpenuhi. Hal ini dapat dikatakan bahwa secara langsung ataupun tidak langsung baik disiplin kerja, motivasi maupun

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai.

Beberapa penelitian mengarahkan perhatiannya pada disiplin dan motivasi sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Diantaranya penelitian dari Dariansyah (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan beberapa penelitian juga menjadikan variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai variabel penelitiannya. Salah satunya penelitian dari Meriana Madjid (2016) dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa TPP berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan pada rumusan masalah dan tujuan penelitian ini maka Hipotesis dalam penelitian ini disusun sebagai berikut :

1. Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto,
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto,
3. Diduga tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto,
4. Diduga disiplin kerja, motivasi kerja dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto,
5. Diduga motivasi kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah pengambilan data melalui kuisioner,observasi, dan study Pustaka.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Jeneponto Dan akan dilaksanakan pada bulan April sampai Mei. Sampel dalam penelitian ini adalah PNS pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Jeneponto dengan jumlah pegawai 37 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik Purpose Sampling.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian ujihipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial, uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan dan uji Beta untuk mengetahui variabel yang paling dominan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
X1.1	0,683	0,3291	0,000 < 0,05	Valid
X1.2	0,808		0,000 < 0,06	Valid
X1.3	0,695		0,000 < 0,07	Valid
X1.4	0,606		0,000 < 0,08	Valid
X1.5	0,512		0,000 < 0,09	Valid
X1.6	0,448		0,000 < 0,10	Valid

Sumber: Olah data NDC 2023

Melalui hasil perhitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 36 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,3291. Maka dengan demikian seluruh butir pernyataan variabel didiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji validasi Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
X2.1	0,438	0,3291	0,000 < 0,05	Valid
X2.2	0,622		0,000 < 0,06	Valid
X2.3	0,56		0,000 < 0,07	Valid
X2.4	0,787		0,000 < 0,08	Valid
X2.5	0,662		0,000 < 0,09	Valid

Sumber: Olah data NDC 2023

Melalui hasil perhitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 36 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,3291. Maka dengan demikian seluruh butir pernyataan variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validasi Tambahan Penghasilan Pegawai (X3)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
X3.1	0,710	0,3291	0,000 < 0,05	Valid
X3.2	0,749		0,000 < 0,06	Valid
X3.3	0,556		0,000 < 0,07	Valid
X3.4	0,672		0,000 < 0,08	Valid
X3.5	0,392		0,000 < 0,09	Valid
X3.6	0,596		0,000 < 0,10	Valid
X3.7	0,756		0,000 < 0,10	Valid

Sumber: Olah data NDC 2023

Melalui hasil perhitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 36 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,3291. Maka dengan demikian seluruh butir pernyataan variabel tambahan penghasilan pegawai dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validasi Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
Y.1	0,617	0,3291	0,000 < 0,05	Valid
Y.2	0,761		0,000 < 0,06	Valid
Y.3	0,471		0,000 < 0,07	Valid
Y.4	0,598		0,000 < 0,08	Valid
Y.5	0,613		0,000 < 0,09	Valid
Y.6	0,748		0,000 < 0,10	Valid

Sumber: Olah data NDC 2023

Melalui hasil perhitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 36 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,3291. Maka dengan demikian seluruh butir pernyataan variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,687	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,601	Reliabel
3	Tambahan Penghasilan Pegawai (X3)	0,760	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,688	Reliabel

Sumber: Olah data NDC 2023

Hasil dari uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach's Alpha ≥ 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel adalah reliabel yang berarti bahwa kuisioner yang digunakan dalam variabel ini merupakan kuisioner yang handal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.239	4.817		1.710	.097		
	DISIPLIN KERJA (X1)	.042	.180	.043	.232	.818	.659	1.517
	MOTIVASI KERJA (X2)	.435	.187	.383	2.331	.026	.833	1.200
	TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) (X3)	.192	.127	.261	1.517	.139	.763	1.311

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Olah data NDC 2023

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari tabel diatas dalambentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$

$$Y = 8{,}239 + 0{,}042X1 + 0{,}435X2 + 0{,}192X3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Nilai konstanta sebesar 8,239 mempunyai arti bahwa jika variabel X1, X2 dan X3 tidak terdapat perubahan (bernilai 0) maka nilai kinerja pegawai (Y)pada penelitian ini adalah sebesar 8,239.
b. Koefisien regresi variabel X1 mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien sebesar 0,042 mengindikasikan bahwa jika terjadi penambahan senilai satu satuan pada variabel X1 sedangkan variabel X2 dan X3 tetap maka akan terjadi kenaikanpada nilai kinerja (Y) sebesar 0,042.
c. Koefisien regresi variabel X2 mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien sebesar 0,435 mengindikasikan bahwa jika terjadi penambahan senilai satu satuan pada variabel X2 sedangkan variabel X1 dan X3 tetap maka akan terjadi kenaikanpada nilai kinerja (Y) sebesar 0,435.
d. Koefisien regresi variabel X3 mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien sebesar 0,192 mengindikasikan bahwa jika terjadi penambahan senilai satu satuan pada variabel X3 sedangkan variabel X1 dan X2 tetap maka akan terjadi kenaikanpada nilai kinerja (Y) sebesar 0,192.

Uji t (Pengujian secara Parsial)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilakukan uji hipotesis dari masing-masing variabel (secara parsial) dengan hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
   Hipotesis 1
   Ho1: Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto
   Ha1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto
   Hasil dari perhitungan uji t pada tabel diatas menunjukkan nilai t hitung sebesar0,232 lebih kecil dari t tabel 2,034 dengan nilai signifikansi sebesar 0,818 lebihbesar dari 0,05. Hasil ini berarti disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai dimana Ho diterima dan Ha ditolak. Sehingga hipotesa pertama yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto ditolak.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
   Hipotesis 2
   Ho2: Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto
   Ha2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto
   Hasil dari perhitungan uji t pada tabel diatas menunjukkan nilai t hitung sebesar0,331 lebih besar dari t tabel 2,034 dengan nilai signifikansi sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadapkinerja pegawai dimana Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga hipotesa kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto diterima.
3. Pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai
   Hipotesis 3
   Ho3: Tambahan penghasilan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah KabupatenJeneponto
   Ha3: Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto
   Hasil dari perhitungan uji t pada tabel diatas menunjukkan nilai t hitung sebesar1,517 lebih kecil dari t tabel 2,034 dengan nilai signifikansi sebesar 0,139 lebih besar dari 0,05. Hasil ini berarti tambahan penghasilan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana Ho diterima dan Ha ditolak. Sehingga hipotesa ketiga yang menyatakan bahwa tambahanpenghasilan pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto ditolak.

Uji f (Pengujian secara simultan)

Tabel 7. Hasil Uji f

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.934	3	16.645	4.127	.014[b]
	Residual	129.066	32	4.033		
	Total	179.000	35			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) (X3), MOTIVASI KERJA (X2), DISIPLIN KERJA (X1)

Sumber: Olah data NDC 2023

Dari hasil pengolahan statistik diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 4,127 sedangkan nilai F tabel untuk n 36 adalah 2,90 sehingga didapat hasil yang menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Y (kinerja).

Nilai signifikansi sebesar 0,014 < 0,05. Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05

menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) disiplin kerja, motivasi kerja dan tambahan penghasilan pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto. Sehingga hipotesa keempat yang menyatakan bahwa Diduga disiplin kerja, motivasi kerja dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto diterima

Uji Beta (Variabel Yang Palin Dominan)

Tabel 8. Hasil Uji Beta

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.239	4.817		1.710	.097		
	DISIPLIN KERJA (X1)	.042	.180	.043	.232	.818	.659	1.517
	MOTIVASI KERJA (X2)	.435	.187	.383	2.331	.026	.833	1.200
	TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) (X3)	.192	.127	.261	1.517	.139	.763	1.311

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Olah Data NDC 2023

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto. Variabel motivasi kerja mencapai nilai b sebesar 0,383 lebih tinggi dibandingkan pencapaian nilai b dua variabel lainnya yaitu variabel tambahan penghasilan pegawai yang mencapai nilai b sebesar 0,261 dan variabel disiplin kerja yang hanya mencapai nilai b sebesar 0,043. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pegawai diberikan motivasi maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto. Sehingga hipotesa kelima diterima.

Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square.* Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.528[a]	.279	.211	2.00831	2.166

a. Predictors: (Constant), TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) (X3), MOTIVASI KERJA (X2), DISIPLIN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Olah data NDC 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi R square yang diperoleh sebesar 0,279 atau 27,9%. Hal ini menunjukkan jika hasil penelitian ini mampu menjawab seluruh pertanyaan penelitian sebesar 27,9% dan masih terdapat 72,1% faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari perhitungan uji t pada Tabel 5.20 menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,232 lebih kecil dari t tabel 2,034 dengan nilai signifikansi sebesar 0,818 lebih besar dari 0,05. Hasil ini berarti disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana Ho diterima dan Ha ditolak.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Nailul Muna dan Sri Isnowati (2022) dengan hasil penelitian bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian Doni Irawan,Gatot Kusjono dan Suprianto (2021) dengan hasil penelitian bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai t hitung (-0,232) lebih kecil dibandingkan dengan nilai t tabel (2,007) dan signifikansi (0,817) lebih besar dari (0,05).

Hal ini terjadi karena kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dari pegawai, ini dapat dilihat dari nilai indeks atas jawaban pernyataan kuisioner dimana indikator tanggung jawab dalam variabel disiplin kerja mendapatkan nilai paling rendah. Hal lain yang mempengaruhi adalah kurangnya intergritas dari pegawai, kurangnya punishment (hukuman) terhadap pegawai yang tidak disiplin serta adanya beberapa pekerjaan yang tidak harus dilakukan pada saat jam kerja dan bisa di selesaikan ditempat lain.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sedangkan uji hipotesis motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dariperhitungan uji t pada Tabel 5.20 menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,331 lebih besar dari t tabel 2,034 dengan nilai signifikansi sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiyarti(2019) yang berkesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawaidan penelitian dari Gema Taufik Habibie (2020) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari perhitungan uji t pada Tabel 5.20 menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,517 lebih kecil dari t tabel 2,034 dengan nilai signifikansi sebesar0,139 lebih besar dari 0,05. Hasil ini berarti tambahan penghasilan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana Ho diterima dan Ha ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Tiara Nanuru dkk (2021)dengan kesimpulan bahwa tambahan penghasilan pegawai diketahui tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini terjadi karena menurunnya besaran tertinggi (basic) TPP pada tahun 2023 secara drastis dibandingkan tahun-tahun sebelumnya yang hamper mencapaiangka 70%. Ini dapat dilihat dari nilai indeks atas jawaban pernyataan kuisioner dimana indikator basic TPP dalam variabel tambahan penghasilan pegawai mendapatkan nilai paling rendah. Hal lain yang mempengaruhi adalah pegawai menganggap bahwa TPP itu adalah hal yang biasa sehingga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja masing-masing.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Secara Simultan terhadak Kinerja Pegawai

Penelitian ini membuktikan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabeldisiplin kerja, motivasi kerja dan tambahan penghasilan pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto.

Hasil ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 4,127 sedangkan nilai F tabel untuk n 36 adalah 2,90 sehingga didapat hasil yang menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel. Nilai signifikansi sebesar 0,014 < 0,05. Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Binti Nur Azisah (2018) dengan kesimpulan ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Kediri.

KESIMPULAN

Kesimpula dari penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto, dimana Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto, dimana Ho ditolak dan Haditerima.
3. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto, dimana Ho diterima dan Ha ditolak.
4. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel-variabel independent (X) yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).
5. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja (X2) adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kenerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto.

SARAN

Adapun beberapa saran yang dapat penulis kemukakan adalah :

1. Pada variabel disiplin kerja, indikator tanggung jawab mendapatkan nilai indeks paling kecil atas pernyataan kuisioner. Maka diharapkan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto untuk lebih memperhatikan penyelesaian tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dari masing-masing pegawai. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari masing-masing pegawai.
2. Pada variabel motivasi kerja, indikator pekerjaan menantang mendapatkan nilai indeks paling rendah atas pertanyaan kuisioner. Maka diharapakan Badan Pendapatan Daerah untuk memberikan motivasi dalam hal penguasaan pekerjaan di bidang masing-masing pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Pada variabel tambahan penghasilan pegawai, indikator basic TPP mendapatkan nilai indeks paling rendah atas pertanyaan kuisioner. Maka pemerintah Kabupaten Jeneponto dapat meningkatkan atau menambah besaran tertinggi dari TPP agar menambah motivasi kepada pegawai untukmeningkatkan kinerjanya.
4. Hasil koefisien determinasi (Adjusted R Square) menunjukkan angka 27,9% sedangkan sisanya sebesar 72,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga perlu menambah variabel- variabel lain misalnya, punishment (hukuman), lingkungan kerja, budaya kerja, gaya kepemimpinan, komitmen kerja, kompetensi dan lain-lain.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah membantu selama proses studi dan penyusunan tesis ini. Terima kasih kepada Rektor ITB NOBEL Indonesia Makassar, Bapak Dr. H. Baharuddin, ST., MM., serta Direktur Pascasarjana, Bapak Dr. Maryadi, SE., MM., atas kesempatan yang diberikan untuk menempuh pendidikan.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Ketua Prodi Magister Manajemen, Bapak Dr. Azlan Azhari, SE., MM., atas bimbingan dan motivasinya. Rasa hormat dan terima kasih mendalam ditujukan kepada pembimbing, Bapak Dr. H. Saripuddin D dan Ibu Dr. Reynilda, atas ilmu dan arahan selama penulisan tesis ini. Juga kepada para penguji, Bapak Dr. Muhammad Idris dan Bapak Dr. Maryadi, atas masukan yang sangat membantu.

Penulis juga sangat berterima kasih kepada kedua orang tua tercinta, H. Mukaddas Beta dan Hj. Syamsiah, serta seluruh keluarga atas doa dan dukungannya. Terakhir, ucapan terima kasih yang paling istimewa disampaikan kepada istri tercinta, Suakhir, atas doa, semangat, dan dukungannya selama ini.

DAFTAR PUSTAKA

Arnisa, A., & Latief, F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dpmdppkbp3a Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan. *Nobel Management Review*, *4*(3), 415-425.

Ayer, J. E., Pangemanan, L. R. J., & Rori, Y. P. I. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerjapegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-Sosioekonomi, 12(3A)*, Article 3A. https://doi.org/10.35791/agrsosek.12.3A.2016.14285

Dariansyah, D. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kramat Jati*.

[Tesis. Tidak diterbitkan. Jakarta: Universitas Indraprasta PGRI].

Firman, A. (2025). *Penciptaan Nilai Organisasi: Perspektif Dan Strategi Untuk Keberlanjutan*. Makassar: Nobel Press.

Mulyadi. (2015). *Akuntansi Biaya Edisi ke 5.* Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.

Nanuru, T., Jabid, A. W., & Hidayanti, I. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, *4*(4), 473 - 481.

Peraturan *Bupati Jeneponto Nomor 5 tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 7 tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah.* Jeneponto.

Peraturan *Pemerintah (PP) Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.* 2010. Jakarta

Pinder. (2013). *Work motivation: Theory, Issues And Applications*. Illinois: Scoff, Foresmen.

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

Sugiyarti (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Rembang.* [Tesis. Tidak diterbitkan. Kudus: Universitas Muria Kudus].

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: PT Alfabet.