ARTIKEL

Meningkatkan Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Segi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Kediri

Improving Employee Performance in Terms of Work Discipline, Work Motivation and Additional Employee Income (TPP) at the Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga (DIKPORA) of Kediri Regency



Oleh:

BINTI NUR AZIZAH 13.1.02.02.0481

Dibimbing oleh:

- 1. Dr. H. Samari, S.E., M.M.
- 2. Zulistiani, S.Pd., M.M.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
TAHUN 2018



SURAT PERNYATAAN ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Binti Nur Azizah NPM : 13.1.02.02.0481

Telepun/HP : 085785370367

Alamat Surel (Email) : <u>bintinurazizah085@gmail.com</u>

Judul Artikel : Meningkatkan Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Segi

Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Tambahan

Penghasilan Pegawai (TPP) Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Kediri

Fakultas – Program Studi : Ekonomi – Manajemen

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Nusantara PGRI Kediri

Alamat Perguruan Tinggi : Jalan K.H. Achmad Dahlan No. 76 Mojoroto, Kediri,

Jawa Timur

Dengan ini menyatakan bahwa:

- a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
- b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Menge	Kediri, 16 Juli 2018	
Pembimbing I Pembimbing II		Penulis,
Dr. H. Saman, S.E. M.M. NIDN. 0712026201	Zulistiani, S.Pd., M.M. NIDN. 0711118603	Binti Nur Azizah NPM. 13.1.02.02.0481



Meningkatkan Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Segi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Kediri

Binti Nur Azizah
13.1.02.02.0481
Ekonomi - Manajemen
bintinurazizah085@gmail.com
Dr. H. Samari, S.E., M.M.. dan Zulistiani, S.Pd., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Kinerja pegawai yang masih rendah menyebabkan tidak terpenuhi target, maka pemerintah harus memperhatikan faktor displin kerja, motivasi kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Kediri secara parsial, untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Kediri secara parsial, untuk mengetahui dan menganalisis Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Kediri secara parsial, untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja, motivasi kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Kediri secara simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Kediri dan analisis menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis dengan *software SPSS for windows versi 23*.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Kediri. (2) Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Kediri. (3) Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Kediri. (4) 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.



I. LATAR BELAKANG

Dalam perkembangan paradigma kepemerintahan yang baik, efektif, efisien dan berkeadilan telah membuka kesadaran bagi pemerintah senantiasa tanggap dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Dalam memberikan pelayanan terbaik pemerintah haruslah bertanggungjawab atas kegiatan-kegiatan serta kebijakan diambil untuk diberitahukan yang kepada masyarakat secara transparan dan akuntabilitas.

Menurut Mangkunegara (2014:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan yang kepadanya. Dua dari sekian banyak faktor yang merupakan bagian dari kinerja yang juga merupakan ukuran baik buruknya kinerja seseorang adalah kualitas kerja dan ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan. Dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia unsur kesejahteraan perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kesejahteraan pegawai merupakan faktor yang sangat menentukan dalam memacu semangat kerja dan produktivitas kinerja pegawai.

meningkatkan Dalam kineria pegawai, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya. Menurut Siswanto (2011:291) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja pegawai meningkat. Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas telah yang dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau layak, maka akan gaji yang mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

Selain disiplin kerja, motivasi juga merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Samsudin



(2010:281)mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan elemen motivasi yang terkandung dalam meliputi membangkitkan, unsur mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Oleh karena itu motivasi sebagai faktor pendukung perilaku seseorang. Dengan adanya pemberian motivasi, para pegawai akan merasa diperhatikan dan dapat meningkatkan diri percaya pegawai yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

Peraturan Bupati Kediri Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tambahan Perbaikan Penghasilan Bagi Pegawai Di Negeri Sipil Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kediri mengemukakan bahwa Tambahan Perbaikan Penghasilan adalah penghasilan yang diberikan kepada PNS dalam rangka meningkatkan kinerja, motivasi, disiplin dan kesejahteraan aparatur sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Dengan maksud untuk meningkatkan dan memotivasi PNS dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta bertujuan untuk

meningkatkan kinerja PNS dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Dekade 5 tahun terakhir menunjukkan bahwa pegawai sering datang terlambat masuk kerja, pada jam kerja pegawai sering meninggalkan kantor, kondisi ini menyebabkan tidak banyak pekerjaan yang terselesaikan pada waktu yang ditentukan. Selama ini nampak bahwa semangat kerja pegawai kurang, hal ini ditunjukkan oleh sering tertundanya penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai. Selain itu nampak bahwa yang penting sudah berfikir bagaimana bekerja tidak kuantitas dan kualitas hasil kerjanya. Kurangnya motivasi menjadi salah satu faktor pegawai menjadi malas hal mengerjakan tugasnya, itu menyebabkan tugas-tugas tidak terselesaikan dengan baik. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Windyasniar (2016)dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Serta Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Banyuwangi yang menyatakan disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karier berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Pemerintahan Kabupaten pada



Banyuwangi. Hal ini berarti semakin disiplin pegawai, semakin tinggi motivasi yang dimiliki serta pengembangan karir diperhatikan oleh instansi akan berdampak pada kinerjanya.

Pemerintah Kabupaten Kediri melihat rendahnya disiplin pegawai dilingkungan pemerintahan, oleh karena itu Pemerintah Kabupaten mencoba menggerakkan birokrasi melalui peningkatan disiplin kerja pegawai. Birokrasi didorong untuk kinerjanya megoptimalkan untuk mendorong perekonomian demi meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari, dkk. (2016) dengan judul Pengaruh Kerja, Motivasi Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kineria Karyawan PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat yang menyatakan disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. II. Salah satu langkah yang ditempuh Pemerintah Kabupaten Kediri selaku pihak yang menjalankan pemerintahan, yaitu dengan penerapan sistem absensi elektronik kepada PNS. Diharapkan dengan sistem ini mampu meningkatkan disiplin kerja, yang bermuara pada

peningkatan kinerja pegawai dan organisasi pada umumnya. Mulai awal tahun 2015 melalui Peraturan Bupati Kediri Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tambahan Perbaikan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri, Pemerintah Kabupaten mencoba meningkatkan kinerja pegawai dengan peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja. Dengan adanya PERBUP ini, setiap PNS diwajibkan untuk datang dan pulang tepat waktu dengan absensi elektronik. Setiap kehadiran pegawai dimonitor melalui Sistem Informasi Manajemen Kinerja Kehadiran Pegawai atau mesin absensi elektronik/barcode. Dalam peraturan ini tidak hanya disiplin pegawai yang ditingkatkan, tetapi juga meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan tambahan penghasilan. Tambahan penghasilan ini berdasarkan beban kerja atau bobot (point/grade) masing-masing pegawai. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Madjid (2016) dengan judul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Kemampuan Kerja Terhadap Dan Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Daerah (BAPPEDA) Pembangunan Kabupaten Morowali yang menyatakan variabel Tambahan Penghasilan



Pegawai (TPP) dan kemampuan kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Morowali.

Berdasarkan atas dasar latar belakang masalah yang disampaikan diatas peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul "Meningkatkan Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Segi Disiplin Motivasi Kerja Dan Kerja, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) **Pada Dinas** Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Kediri".

II METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik penelitian asosiatif kausal. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kediri dengan teknik sampling Simple Random Sampling. Analisis data yang ada menggunakan SPSS versi 23.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

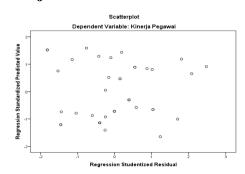
Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja	,172	5,811	
Motivasi Kerja	,270	3,699	
Tambahan	,122	8,216	
Penghasilan Pegawai			

Sumber: Data diolah 2018

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF ketiga variabel kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1, sehingga tidak terjadi hubungan antar variabel bebas atau asumsi multikolinieritas telah terpenuhi.

b. Uji Heteroskadastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah 2018

Gambar di atas menunjukkan titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola serta berada di atas nol dan di bawah nol, sehingga asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi.



c. Uji Autokorelasi

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi **Model Summarv**^b

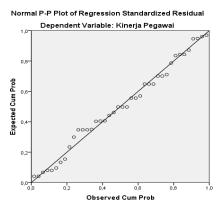
				Std.	
			Adjusted	Error of	
		R	R	the	Durbin-
Model	R	Square	Square	Estimate	Watson
1	,986ª	,973	,971	,713	1,645

a. Predictors: (Constant), Tambahan Penghasilan Pegawai, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *durbin watson* (dw) yang dihasilkan adalah 1,645 dan nilai du (4,40)= 2,866 sehingga 4-du= 4-2,866=1,134

Dapat disimpulkan nilai *durbin* watson (dw) terletak antara du s/d 4-u sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

d. Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Sumber: Data diolah 2018

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal dan berada di sekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan residual berdistribusi normal.

2. Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model	В	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1,566	1,209	
Disiplin Kerja	,321	,100	,212
Motivasi Kerja	,278	,052	,279
Tambahan Penghasilan Pegawai	,848	,123	,540

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=1,566+0,321X_1+0,278X_2+0,848X_3$$

Berdasarkan hasil regresi diatas didapatkan hasil bahwa :

- a 1,566; artinya apabila disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka kinerja pegawai adalah sebesar 1,566.
- b1 0,321; artinya apabila disiplin kerja (X1) naik satu satuan, motivasi kerja (X2), dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X3) tetap maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,321.



- b2. 0,278; artinya apabila motivasi kerja (X2) naik satu satuan, disiplin kerja (X1) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X3) tetap, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,278.
- b3 0,848; artinya apabila Tambahan Penghasilan Pegawai (X3) naik satu satuan, disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tetap maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,848.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Middel Sullillar y				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	
1	,986 ^a	,973	,971	

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa nilai *Adjusted R-Square* =0,971 menunjukan besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Tambahan Penghasilan Pegawai (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 97,1% berarti masih ada pengaruh variabel lain sebesar 2,9% yang mempengaruhi kinerja pegawai tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini...

4. Hasil Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Coefficients^a

0001110101105				
	Model	t	Sig.	
1	(Constant)	1,295	,203	
	Disiplin Kerja	3,209	,003	
	Motivasi Kerja	5,304	,000	
	Tambahan Penghailan Pegawai	6,881	,000	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil uji t variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} = 3,209 > t_{tabel} ($\alpha/3$;36) = 1,688 atau nilai sig. = 0,003 < 0,05 maka h_0 ditolak; artinya disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- b. Hasil uji t variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} = 5,304 > t_{tabel} ($\alpha/3$;36) =1,688 atau nilai sig. = 0,000 <0,05maka h_0 ditolak; artinya motivasi kerja (X2) secara parsialberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- c. Hasil uji t variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X3) memiliki nilai t_{hitung} =6,881> t_{tabel} (α /3;36) = 1,688 atau nilai sig. = 0,000< 0,05maka h_0 ditolak; artinya Tambahan Penghasilan Pegawai (X3) secara parsial berpengaruh



positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

5. Hasil Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F (Pengujian Secara Simultan)

ANOVA				
	Model	F	Sig.	
1	Regression	432,687	,000 ^b	
	Residual			
	Total			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawaib. Predictors: (Constant), TambahanPenghasilan Pegawai, Motivasi Kerja,

Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} = 432,687> F_{tabel} (3,36) =1,688 atau nilai sig. = 0,000 < 0,05 \rightarrow h₀ ditolak; artinya secara bersama-sama disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai(Y).

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja, motivasi kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Kediri.

Dari hasil uji analisis menunjukan bahwa :

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Kediri dibuktikan dengan nilai statistik uji bahwa disiplin kerja(X1) memiliki nilait_{hitung}= 3,209 > t_{tabel} ($\alpha/3$;36) = 1,688 atau memiliki nilai signifikasi= 0,003<0,05yang artinya h₀ ditolak; sehingga disiplin kerja(X1) secara parsial berpengaruh signifikan positif dan terhadap kinerja pegawai(Y).

Menurut Siswanto (2011:291) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak sanksi-sanksi mengelak dengan apabila melanggar dan tugas wewenang diberikan yang kepadanya.

Hal ini mendukung dengan penelitian terdahulu milik Windyasniar (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai



Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Banyuwangi dan Sari, dkk (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat yang menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa motivasi positif berpengaruh kerja signifikan terhadap kinerja pegawai Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Kediri dibuktikan dengan nilai statistik uji t bahwa motivasi kerja memiliki nilait_{hitung}= 5,304 (X2)>t_{tabel} ($\alpha/3$;36) =1,688 atau memiliki nilai signifikan= 0,000 <0,05sehingga h₀ ditolak; artinya motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Menurut Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Hal ini mendukung dengan penelitian terdahulu milik Windyasniar (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Banyuwangi dan Sari, dkk (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat yang menyatakan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Kediri dibuktikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X3) memiliki nilai t_{hitung} = 6,881 > t_{tabel} $(\alpha/3;36) = 1,688$ atau memiliki nilai



signifikan= 0,000< 0,05sehingga h₀ ditolak; artinya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Peraturan Bupati Kediri Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tambahan Perbaikan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kediri menjelaskan bahwa Tambahan Perbaikan Penghasilan adalah penghasilan yang diberikan kepada PNS dalam rangka meningkatkan motivasi, kinerja, disiplin kesejahteraan aparatur sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

Hal ini mendukung dengan penelitian terdahulu milik Madjid (2016)dengan judul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali yang menyatakan variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Tambahan Penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pendidikan. Pemuda Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Kediri dibuktikan nilai $f_{hitung} = =$ $432,687 > F_{tabel}$ (3,36) =1,688 atau nilai sig. = 0,000 < 0,05 sehingga h_0 ditolak; artinya secara bersama-sama disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil uji koefisien determinasi nilai adjusted R-Square = 0,971 menunjukan besarnya pengaruh disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) Tambahan Penghasilan



Pegawai (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 97,1% berarti masih ada pengaruh variabel lain sebesar 2,9% yang mempengaruhi kinerja pegawai tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

IV. PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan maka dalam hal ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Kediri.
- Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Kediri.
- 3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Kediri.

4. 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.

B. Saran

- 1. Bagi Kantor
 - a. Untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya pemerintah menerapkan disiplin kerjakarena pada hakekatnya disiplin kerja menumbuhkan kesadaran bagi pekerjanya untuk para melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan dibentuk melalui harus pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. demikian Dengan semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.



- b. Untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya pemerintah menerapkan motivasi sebagai faktor pendukung perilaku seseorang. Dengan adanya pemberian motivasi, para pegawai akan merasa diperhatikan dan dapat meningkatkan diri percaya pegawai yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.
- c. Untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya pemerintah memberikan tambahan penghasilan untuk meningkatkan dan memotivasi PNS dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta bertujuan untuk meningkatkan kinerja PNS dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

2. Bagi Pegawai

- a. Pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja cukup harus memberikan bimbingan dan masukan kepada pegawai yang belum berpengalaman, sehingga mempermudah karyawan tersebut dalam bekerja.
- b. Pegawai hendaknya mengembangkan setiap kemampuan dan kinerjanya dan selalu menggunakan waktu

- secara berkualitas agar kinerjanya juga menjadi berkualitas.
- c. Diharapkan kepada seluruh pegawai Dinas DIKPORA untuk bisa saling memotivasi sesama rekan kerja dan atasan memotivasi agar dapat bawahannya serta taat kepada aturan yang berlaku sehingga kinerja pegawai Dinas DIKPORA akan meningkat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan uji determinasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, motivasi Tambahan kerja, Penghasilan Pegawai (TPP) ada 97,1% berarti masih ada pengaruh variabel lain sebesar 2,9% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan untuk penelitian yang akan datang dapat meneliti kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Kediri dengan memperluas variabel dengan variabel yang lain dan faktor-faktor dapat yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dan lebih baik lagi. Misalnya variabel kepemimpinan,



lingkungan, budaya organisasi, dan lain-lain karena dalam penelitian ini belum dijangkau oleh peneliti, sehingga hasil penelitian selanjutnya benar-benar dapat membuktikan pengaruh kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Kediri.

4. Bagi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Dengan adanya penelitian ini diharapkan pihak atau mahasiswa Universitas Nusantara PGRI Kediri mengetahui adanya Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten Kediri sehingga memudahkan mahasiswa UNP Kediri untuk memperoleh informasi beasiswa dari pemerintah.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka
 Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Harsuko, Riniwati. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM.*Malang: UB Press.

- Hasibuan, S.P. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kumorotomo, Wahyudi. 2011.
 Tunjangan Kinerja Daerah (TKD)
 dan Upaya Peningkatan Kinerja
 Pegawai: Kasus di Provinsi
 Gorontalo dan Provinsi DKI
 Jakarta. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*. Vol. 5 No. 1
 Hal 20-28.
- Madjid. 2016. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali. Jurnal Katalogis. No 8. Vol 4. Hal 85-93
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sari, dkk. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Jurnal EKOBISTEK. No 2. Vol 5. Hal 11-19
- Peraturan Bupati Kediri Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tambahan Perbaikan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kediri.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Andi.
- Riduwan. 2013. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.

Binti Nur Azizah | 13.1.02.02.0481 Ekonomi - Manajemen



- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Ke 6. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sanusi. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Setiyawan, Purnomo Budi dan Wahidin.
 2006. Pengaruh Disiplin Kerja
 Karyawan Dan Budaya
 Organisasi Terhadap Kinerja Di
 Divisi Radiologi RSUP Dokter
 Karyadi Semarang. Jbri. Vol.2
 No.2 Juli: 181-198.
- Siagian, S.P. 2010. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Cetakan Kelima. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014.

 **Produktifitas: Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. 2011. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman dan Garniwa, Iwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Thohari. 2015. Bahan Ajar Praktikum SPSS 21.0. Fakultas Ekonomi.Universitas Nusantara PGRI kediri.
- Umar, Husein. 2010. *Riset Pemasaran* dan Perilaku Konsumen. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Windyasniar. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Banyuwangi
- Wursanto, I.G. 2009. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.

Binti Nur Azizah | 13.1.02.02.0481 Ekonomi - Manajemen