



PENGARUH TINGKAT KEDISIPLINAN DAN HASIL KERJA TERHADAP TUNJANGAN KINERJA

Effect of Employee Discipline And Work Results Against Performance Allowances for Civil Servants

Tri Martha Kurnia
matha1103@yahoo.com

Josephine Tobing,SE.,MM
tobing_josephine@yahoo.com

Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

Abstract

From the results of research on the level of discipline and Deliverables To Benefit Performance testing proves there is influence between the level of discipline and Results Working with Performance Benefits. Tests proved the first hypothesis that the level of discipline has influence significantly the performance to variable allowance. because thitung t_{table} with probability

Keywords: discipline, Deliverables, Benefit Performance

1. Pendahuluan

Persaingan di era globalisasi memerlukan sumber daya manusia yang mumpuni, Sumber daya manusia tersebut dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga mampu menjawab segala kemungkinan yang terjadi. Kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan setiap orang dalam mengoperasikan tugas dan jabatan yang diberikan kepada mereka. Guna meningkatkan kinerja karyawan diperlukan suatu stimulan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas dan beban pekerjaan yang diberikan kepadanya. Stimulan tersebut berupa tunjangan kinerja. Dengan adanya tunjangan kinerja diharapkan akan meningkatkan produktifitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Pada masa perkembangan teknologi dewasa ini khususnya sektor retail tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena kinerja dari karyawan/staf sebagai sumber daya manusia akan mempengaruhi faktor yang lain. Menyadari bahwa manusia adalah faktor penentu yang sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan operasionalnya, maka setiap Instansi/UPT dituntut mengelola sumber daya manusia yang ada agar

tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan selalu berorientasi pada penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien.

Banyak penelitian yang membahas tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Motivasi, Kepuasan Kerja, Komitmen, Kepemimpinan, Etos Kerja, Remunerasi, Tunjangan Kinerja, Kompensasi, dan lain-lain. Implikasi dari konsep tersebut adalah bahwa seseorang yang berkinerja baik maka akan memperoleh imbalan yang lebih tinggi dan begitu pula sebaliknya. Artinya, semakin tinggi kinerja yang diraih pegawai akan semakin tinggi pula imbalannya. Dengan demikian jika sistem ini dapat diterapkan secara efektif maka akan berdampak positif bagi organisasi karena akan dapat meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja pegawai.

2. Tinjauan Pustaka

Pada penelitian ini, penulis membatasi hanya membahas hubungan antara adanya Tingkat kedisiplinan dan peningkatan hasil kerja terhadap tunjangan kinerja pegawai dilingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi saja. Jika ditemukan adanya hubungan yang kuat dan berpengaruh, maka kebijakan yang diambil pemerintah dalam penambahan penghasilan pegawai negeri sipil khususnya di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah tertinggal dan Transmigrasi dinyatakan berhasil dan sesuai dengan apa yang targetkan dengan dikeluarkannya ketentuan Tunjangan Kinerja (Tersebut).

Dasar Hukum Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Negeri Sipil

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Dalam memberikan pelayanan publik tentunya ini akan memacu instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Hal ini instansi pemerintah harus memperhatikan pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintah. Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun. Pada dasarnya instansi pemerintah harus mengedepankan pelayanan publik. Dalam hal ini ada juga yang harus diperhatikan oleh instansi, yaitu mengenai kinerja pegawai.

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan, Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-

Pokok Kepegawaian yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 memberikan pengertian bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagai aparatur negara, tentunya pegawai negeri sipil mempunyai tugas yaitu tugas pemerintahan dan pembangunan. Atas dasar tersebut setiap pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan baik maka dibutuhkan pegawai negeri sipil yang profesional, jujur, adil dan bertanggung jawab.

Dasar Hukum Pembayaran Tunjangan Kinerja adalah :

1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
3. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa
4. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2014 tentang Percepatan Pembangunan Daerah Tertinggal
5. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2015 tentang Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi
6. Peraturan Presiden Nomor 141 Tahun 2015 Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi
7. Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 6 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi
8. Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi

Didalam Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, ditetapkan bahwa :

Pegawai Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi Penerima Tunjangan Kinerja

- a. Pegawai di lingkungan KemenDesa PDTT;
- b. Pegawai di lingkungan KemenDesa PDTT yang ditugaskan mengikuti pendidikan dan pelatihan;
- c. Pegawai yang dipekerjakan/diperbantukan di lingkungan KemenDesa yang menduduki Jababatan Struktural dan Jababatan. Fungsional Tertentu berdasarkan keputusan pejabat KemenDesaPDT Trans atau dibuktikan dengan Surat Keputusan dari instansi induknya; dan
- d. Pegawai yang dipekerjakan/diperbantukan di lingkungan KemenDesa PDT Transyang menduduki Jababatan. Fungsional Umum & pejabat pada Satuan Kerja berdasarkan keputusan pejabat KemenDesa,PD TT atau dibuktikan dengan Surat Perintah/Penugasan dari instansi induknya
- e. Tunjangan Kinerja dibayarkan terhitung mulai tanggal melaksanakantugas yang dibuktikan dengan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas oleh pejabat yang berwenang.

Pegawai Yang Tidak Menerima Tunjangan Kinerja

- a. Pegawai yang menjalani masa persiapan pensiun atau bebas tugas;
- b. Pegawai yang sedang menjalani cuti diluar tanggungan negara

- c. Pegawai yang menjalani cuti besar;
 - d. Pegawai yang dikenakan disiplin pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, pemberhentian tidak dengan hormat atau dalam proses keberatan atas kedua hukuman disiplin tersebut ke Badan Pertimbangan Kepegawaian.
 - e. Tidak mempunyai jabatan/tugas/pekerjaan tertentu;
 - f. Diberhentikan sementara/dinonaktifkan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
 - g. Dipekerjakan/diperbantukan pada badan/instansi di luar KemenDesaPDTTrans;
- Tunjangan Kinerja dibayarkan mengacu pada kehadiran (60%) dan capaian kinerja hasil Prestasi Kerja (40%) dengan Ketentuan sebagai berikut :

Tunjangan Kinerja Berdasarkan Kehadiran (60%)

- a. Jumlah jam kerja dalam 5 (lima) hari kerja yaitu 37,5 (tigapuluh tujuh koma lima) jam ditetapkan sebagai berikut:
 1. Senin s.d Kamis : Pukul 07.00 – 15.30, waktu istirahat Pukul 12.00 - 13.00
 2. Jumat Pukul 07.00 - 16.00, waktu istirahat Pukul 11.30 - 13.00Dengan ketentuan sebagai berikut :

- Pegawai wajib mengisi daftar hadir elektronik;
- Toleransi keterlambatan diberikan paling lama 60 (enam puluh) menit dengan ketentuan harus mengganti waktu keterlambatan;
- Pegawai yang menjalani pendidikan dan pelatihan (Diklat), hari dan jam kerjanya disesuaikan dengan hari dan jam kerja yang ditetapkan oleh penyelenggara pendidikan dan pelatihan;
- Pegawai dinyatakan melanggar ketentuan jam kerja apabila tanpa alasan yang sah tidak masuk kerja, terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, tidak berada ditempat tugas, dan atau tidak mengisi daftar hadir;
- Alasan yang sah adalah alasan yang dapat dipertanggung jawabkan yang disampaikan secara tertulis dan dituangkan dalam surat permohonan izin atau surat pemberitahuan serta disetujui oleh pejabat yang berwenang sesuai ketentuan dalam peraturan ini

3. Metode Penelitian

Dalam penulisan ini, penulis mencoba menggunakan analisis Deskriptif Kualitatif, yaitu mendeskripsikan hasil pengumpulan data berdasarkan Koesioner yang disebar di Lingkungan Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi dengan 50 Responden yang diukur menggunakan teknik analisis Korelasi Rank-Spearman yang kemudian analisis korelasi dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi dengan alat bantu berupa Program SPSS versi 22. Dimana masing-masing responden akan menjawab koesioner dengan pertanyaan tertutup serta tanpa menyampaikan identitas dari responden tersebut yang diacak dari tingkat Staf, Esselon IV, Esselon III dan Esselon II. Menurut Sugiyono (2009:1) metode penelitian adalah “Suatu proses berpikir dari penentuan masalah, melakukan pengumpulan data, baik buku-buku maupun melalui observasi, melakukan pengolahan berdasarkan data yang ada sampai dengan penarikan kesimpulan dari masalah penelitian”.

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penyusunan tugas akhir ini adalah jenis penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2009:15) metode kuantitatif adalah “metode yang menganalisis data dalam bentuk angka dan perhitungannya dengan menggunakan metode statistik, sehingga memudahkan penafsiran data mentah yang diperoleh”.

A. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah definisi yang menjadikan variabel-variabel yang diteliti menjadi operasional dalam kaitannya dengan proses pengukuran variabel-variabel tersebut. Menurut hubungan satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu sebagai berikut (Sugiyono 2009:39)

1. **Variabel Independent**, disebut juga variabel bebas yang merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu variable X1 (Disiplin Pegawai) dan X2 (Hasil Kerja Pegawai).
2. **Variabel Dependent**, disebut juga variabel terikat yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini yang menjadi variable Y (Besaran Tunjangan Kinerja) Operasional variabel akan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan secara tertutup akan memerlukan skala pengukuran, adapun skala pengukuran yang digunakan adalah :

a. Skala Ordinal

Skala ordinal merupakan skala pengukuran yang didasarkan pada jenjang / ranking sehingga data hanya menunjukkan yang lebih tinggi atau yang lebih rendah.

b. Skala Likert

Skala likert merupakan skala pengukuran yang mengatur sikap dan pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sikap terhadap fenomena sosial dalam skala likert ini dapat diungkapkan mulai dari yang paling negative, netral sampai yang paling positif. Maka dalam penelitian ini, fenomena sosial tersebut telah dirumukan secara spesifik yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Untuk operasional penelitian, variabel-variabel dan sumber perolehan datanya disusun pada table berikut :

TABEL 1. OPERASIONALISASI VARIABEL

VARIABEL	DEFINISI VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Besaran Tunjangan Kinerja (Y)	Memberikan insentif sebagai bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan. Rivai dan Sagala (2013 : 152)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai Penerima Tukin 2. Pegawai Tidak Menerima Tukin 3. Tukin Berdasarkan Kehadiran (60%) 4. Tukin Berdasarkan Prestasi (40%) 	ORDINAL
Disiplin Kerja (X1)	kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2012:193)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan Melekat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan 	ORDINAL
Hasil Kerja (X2)	secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dari tanggung jawab yang diberikannya. Mangkuprawira (2007:6)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mereka 2. Motivasi 3. Dukungan yang diterima 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan 5. Hubungan mereka dengan organisasi 	ORDINAL

Sumber : Hasil olahan penulis

B. Populasi Dan Sample Penelitian

Kuesioner ini disebarikan kepada 50 responden yang mana respondennya adalah pegawai Kementerian Desa, Pembangunan daerah Tertinggal dan Transmigrasi terdiri dari :

- a. 4 Orang Esselon II
- b. 5 Orang Esselon III
- c. 6 Orang Esselon IV
- d. 35 Orang Staf

Penulis memberikan kuesioner sebanyak 33 pertanyaan terdiri dari 4 pertanyaan untuk variabel Y, 16 pertanyaan untuk variabel X1 dan 13 pertanyaan untuk variabel X2.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang penulis gunakan pada studi ini adalah:

1. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung kepada objek penelitian untuk mengetahui secara jelas kondisi objek penelitian serta memperoleh data yang diperlukan.

2. Kuesioner

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dimana peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu pertanyaan yang dibuat tidak memerlukan penjelasan lebih lanjut sehingga responden hanya memilih alternative jawaban dengan membubuhkan tanda (\checkmark) pada setiap jawaban.

3. Studi Kepustakaan

Teknik pengumpulan data ini yaitu dengan cara membaca, mempelajari, mengutip beberapa pendapat dari berbagai sumber buku, internet dan dari sumber lainnya yang digunakan sebagai bahan teori.

4. Studi Dokumentasi

Teknik pengumpulan data ini yaitu dengan cara mengumpulkan data-data yang diperlukan pada saat penelitian berlangsung. Mulai dari yang tertulis tentang data perusahaan.

5. Wawancara

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara bertanya langsung terhadap beberapa pegawai yang bekerja di tempat tersebut guna memperoleh data yang dibutuhkan. Sehingga mengetahui secara langsung masalah-masalah yang dialami pegawai selama bekerja di tempat tersebut serta menjadi salah satu cara dalam memberikan saran serta masukan yang diberikan terhadap pewawancara.

D. Teknik Pengolahan Data

Untuk mengetahui uji statistik antara variabel X dan variabel Y digunakan analisi korelasi. Sedangkan metode atau teknik dalam korelasi yang populer digunakan adalah korelasi Rank-Spearman atau variabel berskala ordinal

1. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala pengukuran yang mengatur sikap dan pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial tersebut merupakan suatu variabel penelitian yang akan diukur. Sebelum diukur, variabel tersebut dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian indikator variabel tersebut digunakan sebagai tolak ukur menyusun item-item instrument yang berupa pertanyaan dan pernyataan.

2. Analisis Korelasi

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui uji determinasi terhadap peningkatan Disiplin dan Hasil Kerja pegawai di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dengan menggunakan koefisien Rank-Spearman.

Menurut Sugiyono (2007:245) analisis koefisien rank spearman adalah “Suatu ukuran yang mendeskripsikan hubungan antara variabel yang didukung secara substansi atau teoritis”.

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel X dan variabel Y diperlukan suatu tafsiran yang dijelaskan dalam batasan-batasan seperti kriteria berikut ini :

TABEL 2. PEDOMAN INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Hubungannya Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Hubungannya Rendah
0,40 – 0,599	Hubungannya Sedang
0,60 – 0,799	Hubungannya Kuat
0,80 – 1,000	Hubungannya Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2009:214)

Kemudian analisis korelasi dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran atau besaran untuk menyatukan tingkat kekuatan hubungan dalam bentuk persen dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan

4. Pembahasan

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini variable yang diuji terdiri dari 1 (satu) variabel terikat (*dependent Variabel*) yaitu tunjangan kinerja dan 2 (dua) variabel bebas (*independent Variable*) yaitu kedisiplinan dan hasil kerja.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item totalcorrelation*) dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 18 pada tabel *item-total statistic* di kolom *corrected item-totalcorrelation*. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari r tabel. Kuisioner yang dinyatakan valid berarti kuisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi (r hitung) > r tabel/r kritis (0,30) (Sugiyono dan Wibowo : 2004). Hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 3. VALIDITAS ITEM

NO.	Variabel	Jumlah Item	Valid Item	Keterangan
1.	Kedisiplinan (X1)	15	11	2,3,4,9,13 tidak valid
2.	Hasil Kerja (X2)	14	12	2 tidak valid
3	Tunjangan Kinerja (Y)	4	4	-

Sumber : diolah penulis

Dari rangkuman hasil validitas item di atas, butir-butir pernyataan yang valid dapat dilihat pada hasil pengolahan SPSS 18 pada tabel *item total statistics* pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing – masing butir pernyataan adalah sebagai berikut :

**TABEL 4. HASIL UJI VALIDITAS
TUNJANGAN KINERJA, KEDISIPLINAN DAN HASIL KERJA**

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Kedisiplinan (X1)			
	1. Saya merasa lebih tepat waktu dan disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan	0,571	0,30	Valid
	2. Saya merasa lebih tidak puas dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada saya		0,30	Tidak Valid Item Dihapus
	3. Saya merasa lebih tidak puas dengan gaji yang saya terima jika dibandingkan dengan banyaknya pekerjaan		0,30	Tidak Valid Item Dihapus
	4. Tingkat kebersamaan diantara rekan kerja lebih memuaskan saya		0,30	Tidak Valid Item Dihapus
	5. Saya merasa lebih puas dengan kemandirian untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan saya	0,894	0,30	Valid
	6. Saya merasa lebih puas karena dapat menggunakan metode saya sendiri dalam bekerja	0,644	0,30	Valid
	7. Saya merasa lebih puas dengan kondisi lingkungan saya	0,628	0,30	Valid
	8. Saya merasa lebih tidak puas atas hasil evaluasi pelayanan yang saya berikan kepada masyarakat	0,524	0,30	Valid
	9. Saya merasa lebih puas karena melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai yang saya anut		0,30	Tidak Valid Item Dihapus
	10. Saya merasa lebih tidak puas karena tidak mampu berbuat banyak bagi perusahaan ini	0,860	0,30	Valid
	11. Saya merasa lebih puas terhadap penghargaan karena saya melaksanakan tugas dengan baik	.732	0,30	Valid
	12. Saya merasa lebih puas dengan cara perusahaan menjalankan kebijakan yang berlaku	0,334	0,30	Valid
	13. Saya merasa lebih tidak puas karena kehilangan rekan kerja yang terkena PHK		0,30	Tidak Valid Item Dihapus
	14. Saya merasa memiliki kesempatan yang lebih luas untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan	0,628	0,30	Valid
	15. Saya merasa lebih puas dengan cara pimpinan saya dalam menangani masalah yang dihadapi karyawannya	0,6.93	0,30	Valid

	16. Saya merasa lebih tidak puas dengan kemampuan atasan saya dalam mengambil keputusan	0,808	0,30	Valid
Hasil Kerja (X2)				
	1. Dalam menyelesaikan masalah atasan saya selalu bertindak bijaksana	0,548	0,30	Valid
	2. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku sehingga ada rasa saling memiliki		0,30	Tidak Valid Item Dihapus
	3. Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan	0,497	0,30	Valid
	4. Argumentasi yang disampaikan oleh bawahan akan dinilai positif oleh atasan	0,700	0,30	Valid
	5. Perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan	0,809	0,30	Valid
	6. Perusahaan sangat peduli dengan kesejahteraan karyawannya	0,713	0,30	Valid
	7. Atasan saya selalu memberikan pujian kepada saya apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan	0,841	0,30	Valid
	8. Situasi lingkungan kerja saya baik dan menyenangkan	0,577	0,30	Valid
	9. Sarana pendukung dan peralatan pekerjaan saya sangat memadai	0,544	0,30	Valid
	10. Rekan kerja selalu siap memberikan bantuan jika ada kesulitan dalam melakukan pekerjaan	0,673	0,30	Valid
	11. Saya merasa nyaman terhadap pengawasan dari atasan	0,663	0,30	Valid
	12. Faktor absensi sangat memotivasi saya untuk melakukan pekerjaan	0,899	0,30	Valid
	13. Saya selalu ingin mengetahui bagaimana mencapai kemajuan ketika melakukan tugas-tugas pekerjaan	0,895	0,30	Valid
Tunjangan Kinerja (Y)				
	1. Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai targetnya	0,507	0,30	Valid
	2. Saya menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job description	0,609	0,30	Valid
	3. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya	0,740	0,30	Valid
	4. Hasil pekerjaan saya sangat menentukan kelangsungan hidup kantor, oleh sebab itu saya selalu memperhatikan kualitasnya	0,568	0,30	Valid

Sumber : diolah penulis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 16 butir item pernyataan untuk variable kedisiplinan 5 diantaranya tidak valid, yaitu item pernyataan nomor 2, 3, 4, 9 dan 13 dan untuk itu kelima item tersebut dihapus / dikeluarkan dan tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya, Setelah dilakukan pengujian ulang 11 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung dilihat dari *corrected item total correlation* lebih besar dibanding r tabel 0,30 seperti yang

dijelaskan oleh Sugiyono dan Wibowo (2004). Dimana item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Sedangkan untuk Hasil kerja yang terdiri dari 13 butir pernyataan juga dinyatakan 1 diantaranya tidak valid karena nilai r dilihat dari *corrected item total correlation* lebih kecil dibanding r tabel 0,30, yaitu untuk item pernyataan no 2. Untuk itu 1 item pernyataan tersebut dihapus / dikeluarkan dan tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya. Dan pengujian diulangi lagi untuk 12 item pernyataan hasil kerja lainnya dan dinyatakan valid, hasilnya dapat dilihat pada tabel diatas.

Kemudian untuk tunjangan kinerja yang terdiri dari 4 butir pernyataan seluruhnya adalah valid karena nilai *corrected item total correlation* lebih besar dibanding 0,30 dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian. Secara umum keandalan dalam kisaran $> 0,60$ s/d $0,80$ baik, serta dalam kisaran $> 0,80$ s/d $1,00$ dianggap sangat baik. (Santoso, 2001 : 227).

Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan variable dilakukan pengujian dengan komputer program SPSS 18.0. for windows 7 dengan rumus *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas (r Alpha) terhadap ketiga instrumen variabel yang diuji dapat dirangkum pada tabel di bawah ini :

TABEL 5. HASIL UJI RELIABILITAS

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kedisiplinan (X1)	11	0,806	Sangat baik
2.	Hasil Kerja (X2)	12	0,906	Sangat baik
3.	Tunjangan Kinerja (Y1)	5	0,767	Baik

Sumber : diolah penulis

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, nilai alpha cronbach untuk kedisiplinan adalah 0.806, Hasil Kerja 0.906, dan Tunjangan kinerja 0.767 Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan adalah sangat baik untuk Kedisiplinan dan Hasil Kerja serta baik untuk Tunjangan Kinerja seperti yang dikemukakan oleh (Santoso, 2001 : 280).

Deskriptif Statistik

Deskriptif statistik pada penelitian ini didasarkan pada jawaban responden yang berjumlah 50 orang yang bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan statistik penelitian untuk tiap-tiap variabel dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini:

TABEL 6. DESCRIPTIVE STATISTICS

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tunjangan Kinerja (Y)	50	4.42	4.60	4.5500	.08718
Kedisiplinan (X1)	50	2.90	4.78	3.8255	.53472
Hasil Kerja (X2)	50	3.84	4.72	4.3633	.22072
Valid N (listwise)	50				

Sumber : diolah penulis

Dari *output* SPSS 18.00 pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa dari jumlah responden sebanyak 50 responden, disimpulkan Variabel Tunjangan kinerja (Y) memiliki nilai minimum 4.42, nilai maksimum sebesar 4.60, dengan rata-rata sebesar 4,5500, dan memiliki standar deviasi sebesar 0.08718. Untuk Variabel kedisiplinan (X1) memiliki nilai minimum dan maksimum masing-masingnya 2.90 dan 4.78, dengan rata-rata sebesar 3.8255 dan standar deviasi 0.53472. Untuk Variabel Hasil kerja (X2) memiliki nilai minimum 3.84 dan maksimum 4.72, rata-rata sebesar 4.3633 dengan standar deviasi 0.22072.

Karakteristik Responden

Kuisisioner yang disebarakan 50 eksemplar, semua kuisisioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, masa bekerja dan gaji. Dalam kuisisioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa, karyawan yang paling banyak memiliki Tunjangan kinerja adalah mereka yang berada pada range usia 26 – 35 tahun sebanyak 21 orang dengan tingkat persentase 42%, diikuti usia 20 - 25 tahun yaitu sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase 34%, kemudian usia >46 tahun yaitu sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 20%, selanjutnya usia 36 - 45 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 4%. Dimana jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 7. JUMLAH KARYAWAN BERDASARKAN USIA

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 - 25 Tahun	17	34
2	26 – 35 Tahun	21	42
3	36 – 45 Tahun	2	4
4	>46 Tahun	10	20
	Jumlah	50	100

Sumber : diolah penulis

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari jenis kelamin, karyawan dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuisisioner yang disebarakan ditemukan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang dengan tingkat persentase 56% dan karyawan perempuan sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase 44%. Adapun jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 8. JUMLAH KARYAWAN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki – laki	28	56
2	Perempuan	22	44
	Jumlah	50	100

Sumber : diolah penulis

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan karyawan memiliki pendidikan SMA – D3 sebanyak 26 orang dengan tingkat persentase 52% dan pendidikan S1 sebanyak 24 orang dengan tingkat persentase 48%, oleh karena itu pendidikan S2 dan S3 tidak dimiliki karyawan tersebut. Selengkapnya tabulasi data karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 9. JUMLAH KARYAWAN BERDASARKAN PENDIDIKAN

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA - D3	26	52
2	S1	24	48
3	S2	0	0
4	S3	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber : diolah penulis

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pengelompokan karyawan berdasarkan masa kerja memberikan hasil sebagai berikut : karyawan yang paling banyak memiliki masa kerja 1 -10 tahun sebanyak 37 orang dengan tingkat persentase 74%, karyawan dengan masa kerja 11 - 20 tahun sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 12%, karyawan dengan masa kerja 21 – 30 tahun masing sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 8%, kemudian karyawan dengan masa kerja >30 tahun sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 6%. Adapun data selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 10. JUMLAH KARYAWAN BERDASARKAN MASA KERJA

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1 – 10 tahun	37	74
2	11 – 20 tahun	6	12
3	21 – 30 tahun	4	8
4	>30 tahun	3	6
	Jumlah	50	100

Sumber : diolah penulis

Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Pengelompokan karyawan berdasarkan gaji memberikan hasil sebagai berikut : karyawan dengan gaji < Rp 1juta sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 6%, kemudian karyawan dengan gaji Rp 1 juta – Rp 5 juta sebanyak 42 orang dengan tingkat persentase 84%, selanjutnya karyawan dengan gaji Rp 6 juta – Rp 10 juta sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 10%, sedangkan tidak ada karyawan yang memiliki gaji berkisar antara Rp 11 juta – Rp 15 juta, Rp 16 – 20 juta dan >21 juta. Adapun data selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 11. JUMLAH KARYAWAN BERDASARKAN GAJI

No	Gaji	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< Rp. 1 juta	3	6
2	Rp. 1 juta - Rp. 5 juta	42	84
3	Rp. 6 juta – Rp.10 juta	5	10
4	Rp. 11 juta – Rp. 15 juta	0	0

5	Rp. 16 juta - Rp. 20 juta	0	0
6	> Rp. 21 juta	0	0
	Jumlah	50	100

Berdasarkan karakteristik Responden di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki Tunjangan kinerja Pegawai negeri Sipil di Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi dalam cukup bervariasi sehingga dapat mewakili populasi pegawai untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan dan Hasil Kerja Pegawai terhadap Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada di Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi. Berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa karyawan yang merespon kuesioner pertanyaan mengenai pengaruh Kedisiplinan dan Hasil Kerja Pegawai terhadap Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada di Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi yang paling banyak adalah yang memiliki gaji sebesar Rp 1 juta – Rp 5 juta sebanyak 42 orang dengan tingkat persentase sebesar 84%, dengan masa kerja yang paling banyak 1 – 10 tahun sebanyak 37 orang dengan Tingkat persentase 74%, memiliki pendidikan SMA – D3 sebanyak 26 orang dengan Tingkat persentase 52% diikuti pendidikan S1 sebanyak 24 orang dengan tingkat persentase 48%, usia berada pada range 26 – 35 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 42% serta memiliki jenis kelamin laki-laki dengan persentase 56% yang berjumlah 28 orang.

Deskripsi Hasil Penelitian

Dari pernyataan pada kuesioner yang telah diajukan kepada responden diperoleh berbagai macam tanggapan terhadap variabel kedisiplinan, hasil kerja dan Tunjangan PNS. Berbagai tanggapan dari responden tersebut dapat disajikan sebagai berikut :

1. Variabel Kedisiplinan (X1)

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai kedisiplinan secara umum sebagai berikut :

TABEL 12.
Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Variabel Kedisiplinan
Pada Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi

NO	Pertanyaan kedisiplinan	Alternatif Jawaban					Rata Rata
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya merasa lebih Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan	3	47	-	-	-	4.06
2	Saya merasa lebih tidak puas dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada saya	-	-	-	-	-	-
3	Saya merasa lebih tidak puas dengan gaji yang saya terima jika dibandingkan dengan banyaknya pekerjaan	-	-	-	-	-	-
4	Tingkat kebersamaan diantara rekan kerja lebih memuaskan saya	-	-	-	-	-	-
5	Saya merasa lebih puas dengan kemandirian untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan saya	-	43	5	-	2	3.78
6	Saya merasa lebih puas karena dapat menggunakan metode saya sendiri dalam bekerja	3	2	43	-	2	3.08

7	Saya merasa lebih puas dengan kondisi lingkungan saya	-	50	-	-	-	4.00
8	Saya merasa lebih tidak puas atas hasil evaluasi pelayanan yang saya berikan kepada masyarakat	-	8	32	7	3	2.90
9	Saya merasa lebih puas karena melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai yang saya anut	-	-	-	-	-	-
10	Saya merasa lebih tidak puas karena tidak mampu berbuat banyak bagi perusahaan ini	-	42	3	3	2	3.70
11	Saya merasa lebih puas terhadap penghargaan karena saya melaksanakan tugas dengan baik	-	48	2	-	-	3.96
12	Saya merasa lebih puas dengan cara perusahaan menjalankan kebijakan yang berlaku	17	33	-	-	-	4.34
13	Saya merasa lebih tidak puas karena kehilangan rekan kerja yang terkena PHK	-	-	-	-	-	-
14	Saya merasa memiliki kesempatan yang lebih luas untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan	-	50	-	-	-	4.00
15	Saya merasa lebih puas dengan cara pimpinan saya dalam menangani masalah yang dihadapi karyawannya	39	11	-	-	-	4.78
16	Saya merasa lebih tidak puas dengan kemampuan atasan saya dalam mengambil keputusan	-	38	-	10	2	3.48

Sumber : diolah penulis

Variabel kedisiplinan (X1) diukur dengan menggunakan 16 buah pertanyaan, dan 5 diantaranya tidak valid, yaitu item pernyataan no 2, 3, 4, 9 dan 13 dan untuk itu keempat item tersebut dihapus/dikeluarkan. Penyekoran dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan interval skor 1 sampai dengan 5. Pada variabel kedisiplinan (X1) yang menunjukkan sangat menentukan mengenai Tunjangan kinerja terhadap kedisiplinan terdapat pada pertanyaan nomor 15 dengan rata-rata tertinggi sebesar 4.78 tentang merasa cara pimpinan dalam menangani masalah yang dihadapi oleh karyawannya yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan lebih banyak dibandingkan dengan pertanyaan lainnya dan yang menentukan kinerja karyawan paling sedikit pada kedisiplinan terdapat pada pertanyaan nomor 8 tentang ketidakpuasan atas hasil evaluasi pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dengan rata-rata terendah sebesar 2.90 dimana ini ketidakpuasan atas hasil evaluasi pelayanan yang diberikan kepada masyarakat bukanlah hal yang utama mempengaruhi Tunjangan kinerja pada kedisiplinan.

2. Variabel Hasil Kerja (X2)

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai hasil kerja secara umum sebagai berikut :

TABEL 13
Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Variabel Hasil Kerja
Pada Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi

NO.	Pertanyaan hasil kerja	Alternatif Jawaban					Rata Rata
		SS	S	N	TS	STS	
1	Dalam menyelesaikan masalah atasan saya selalu bertindak bijaksana	33	17	-	-	-	4.66
2	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku sehingga ada rasa saling memiliki	-	-	-	-	-	-
3	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan	17	31	2	-	-	4.30
4	Argumentasi yang disampaikan oleh bawahan akan dinilai positif atasan	12	38	-	-	-	4.24
5	Perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan	21	29	-	-	-	4.42
6	Perusahaan sangat peduli dengan kesejahteraan karyawannya	19	26	5	-	-	4.28
7	Atasan saya selalu memberikan pujian kepada saya apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan	12	18	20	-	-	3.84
8	Situasi lingkungan kerja saya baik dan menyenangkan	18	32	-	-	-	4.36
9	Sarana pendukung dan peralatan pekerjaan saya sangat memadai	38	10	2	-	-	4.72
10	Rekan kerja selalu siap memberikan bantuan jika ada kesulitan dalam melakukan pekerjaan	24	26	-	-	-	4.48
11	Saya merasa nyaman terhadap pengawasan dari atasan	19	29	2	-	-	4.34
12	Faktor absensi sangat memotivasi saya untuk melakukan pekerjaan	20	26	4	-	-	4.32
13	Saya selalu ingin mengetahui bagaimana mencapai kemajuan ketika melakukan tugas-tugas pekerjaan	20	30	-	-	-	4.40

Sumber : diolah penulis

Variabel Hasil kerja (X₂) diukur dengan menggunakan 13 buah pertanyaan, dan 1 diantaranya tidak valid, yaitu item pernyataan no 2 dan untuk itu satu item tersebut dihapus / dikeluarkan. Penskoran dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan interval skor 1 sampai dengan 5. Pada variable Hasil kerja (X₂) yang menunjukkan sangat menentukan mengenai Tunjangan kinerja terhadap Hasil kerja terdapat pada pertanyaan nomor 9 dengan rata-rata tertinggi sebesar 4.72 tentang sarana pendukung dan peralatan pekerjaan yang sangat memadai memberikan pengaruh terhadap tunjangan lebih banyak dibandingkan dengan pertanyaan lainnya

dan yang menentukan Tunjangan kinerja paling sedikit pada hasil kerja terdapat pada pertanyaan no 7 tentang Atasan selalu memberikan pujian kepada bawahannya apabila menjalankan tugas dengan memuaskan dengan rata-rata terendah sebesar 3.84 dimana ini menjelaskan atasan selalu memberikan pujian kepada karyawannya apabila menjalankan tugas dengan memuaskan bukanlah hal yang utama mempengaruhi tunjangan kinerja karyawan pada hasil kerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Tunjangan kinerja Pada kementerian desa, PDT dan transmigrasi.
2. Secara parsial hasil kerja berpengaruh signifikan terhadap Tunjangan kinerja Pada kementerian desa, PDT dan transmigrasi.
3. Secara bersama-sama Kedisiplinan dan hasil kerja berpengaruh signifikan terhadap berpengaruh signifikan terhadap Tunjangan Kinerja Pada kementerian desa, PDT dan transmigrasi.

Untuk mencapai tujuan Kementerian desa, PDT dan transmigrasi terhadap kedisiplinan dan hasil kerja ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Kementerian desa, PDT dan transmigrasi untuk selalu memberikan peluang berupa kenaikan gaji, memfasilitasi pegawainya untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi pegawainya, mengembangkan keterampilan dan kemampuan pada pegawainya agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.
2. Disarankan kepada Kementerian desa, PDT dan transmigrasi untuk selalu memperhatikan absensi pegawainya, meningkatkan pemberian pelatihan, mempertahankan kesejahteraan yang baik, melakukan motivasi yang berkala.
3. Untuk penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat lebih meningkatkan kedisiplinan dan hasil kerja Pada kementerian desa, PDT dan transmigrasi.
4. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang tunjangan kinerja yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap kedisiplinan dan hasil kerja Pada kementerian desa, PDT dan transmigrasi agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

REFERENSI

- Agus. Dharma. (2001). Manajemen Supervisi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Ardana 1 Komang. Mujiati Ni Wayan dan utama I Wayan Madhiartha. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto. Suharsimi. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta Jakarta.
- Handoko, T Hani (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2 Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetak Keenam Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- M.Manullang, Marihot Manullang. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2 Yogyakarta: BPFE.
- Robert L.Malthis dan John H. Jackson. (2006). Human Resources Management. . Edisi Sepuluh. Penerbit Salemba Empat.
- Saydam. Giouzali. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management Jilid 2). Jakarta : PT.Toko Gunung Agung.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Administrasi. Cv. Alfabeta. Bandung.
- Tri Martha Kurnia. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia : Kementrian Desa,Pembangunan Daerah Tertinggal,dan Transmigrasi Republik Indonesia.

Dokumen

Daftar Penilaian Pelaksaaan Pekerjaan Pegawai Negri Sipil

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang “Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negri Sipil”.

Peraturan Tunjangan Kinerja Peraturan Presiden Nomor 141 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

Website

<http://materi-skripsi.blogspot.com/2012/04/disiplin-kerja.html>

<http://clarashinta92.wordpress.com/2013/04/17/msdm-disiplin-kerja-pegawai/>

<http://najasmileforyou.blogspot.com/2013/05/manajemen-sumber-daya-manusia-disiplin.html>

www.slideshare.net/pearlbunda/pengaruh-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-di-kecamatan-astaanyar-bandung