

Pengaruh Tunjangan Kinerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Institut Agama Islam Negeri Ternate

Iis Suryaningsih

IAIN Ternate, Maluku Utara, Indonesia

iissurya1983@gmail.com

Abstrak

Sebuah lembaga, perusahaan atau organisasi didirikan guna untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, dan perlu didukung oleh beberapa faktor. Terutama produktivitas dari kinerja karyawan guna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Salah satu faktor untuk meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan tunjangan kinerja, secara teoritis tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tujuannya bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Pemberian tunjangan kinerja ini diharapkan akan mampu memberikan dampak yang positif terhadap pegawai yaitu dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga menghasilkan kinerja yang bagus. Temuan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus selalu di jaga oleh organisasi dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa disiplin kerja, seluruh kegiatan organisasi tidak akan berjalan efektif dan efisien dan pada akhirnya pencapaian tujuan tidak akan terealisasi secara maksimal

Kata Kunci : Tunjangan Kinerja, Motivasi dan Disiplin Kerja, Pegawai IAIN Ternate

Abstract

An institution, company or organization is established in order to achieve a predetermined goal, and needs to be supported by several factors. Especially the productivity of employee performance in order to achieve the goals set by the company. One of the factors to increase employee motivation by providing performance allowances, theoretically performance allowances are a component of the welfare received by employees, tujuannya can be used as an element of motivation for employees to excel. Providing performance allowances is expected to be able to have a positive impact on employees, namely to increase work motivation so as to produce good performance. The findings in this study are work discipline is an important factor that must always be maintained by the organization in order to improve employee performance. Without work discipline, all organizational activities will not run effectively and efficiently and in the end the achievement of goals will not be realized optimally.

Keywords: Performance Allowances, Motivation and Work Discipline, IAIN Ternate Employee

A. Pendahuluan

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menjalankan dan melengkapi sumber daya lain, untuk mencapai tujuan dan menentukan perkembangan organisasi. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi dipengaruhi oleh tingkat dari karyawan, baik secara individu maupun secara kelompok, . Begitupun sebuah lembaga, perusahaan atau organisasi didirikan guna untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, dan perlu didukung oleh beberapa faktor. Terutama produktivitas dari kinerja karyawan guna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat

Yusuf (2015: 264), mengatakan bahwa motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Ada beberapa alasan seseorang mau dan termotivasi untuk bekerja. Apabila kita menerima pandangan yang menyatakan bahwa orang-orang bekerja untuk mendapatkan “imbalan-imbalan” yang di rumuskan secara luas, maka imbalan-imbalan tersebut dapat kita urai menjadi dua macam kelas bersifat sangat umum. Imbalan-imbalan ekstrinsik (misalnya: upah/gaji, promosipromosi, pujian-pujian, dan sebagainya) tidak tergantung pada tugas yang dilaksanakan dan mereka dikendalikan oleh pihak lain.

Sedangkan imbalan yang bersifat intrinsik (misalnya suatu perasaan keberhasilan dalam hal melaksanakan tugas tertentu yang sangat menarik dan menantang) merupakan bagian internal dari tugas yang dihadapi dan mereka ditentukan oleh individu yang melaksanakan tugas tersebut. Jadi, dapat dikatakan

Pengaruh Tunjangan Kinerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Institut Agama Islam Negeri Ternate

bahwa motivasi ekstrinsik timbul karena antisipasi akan dicapainya imbalan-imbalan ekstrinsik, sedangkan motivasi intrinsik timbul karena imbalan-imbalan intrinsik potensial. Dengan adanya pemberian motivasi secara ekstrinsik dan intrinsik sangat berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, jika tidak ada motivasi maka karyawan akan malas, lemah dan akhirnya akan menurunkan produktivitas kerjanya.

Dalam kenyataannya yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi atau lembaga tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebahagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. (*Sondang P. Siagian. 2010: 252*).

Salah satu factor untuk meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan tunjangan kinerja, secara teoritis tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tujuannya bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk merancang sistem pemberian tunjangan yang tepat agar motivasi dan kinerja pegawai dapat meningkat.

Istilah tunjangan kinerja bukan hal baru dikalangan Pegawai Negeri Sipil. Istilah yang lazim dan sering digunakan oleh sebagian besar PNS adalah remunerasi. Remunerasi dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata remunerasi diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa). Imbalan yang diberikan kepada pegawai atas prestasi kerja atau kinerja yang ditampilkan disebut tunjangan kinerja (Tukin). Tujuan pemberian tunjangan kinerja (tukin) adalah untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja pegawai.

Pada pasal 1 ayat (3) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 tahun 2013, disebutkan bahwa tunjangan kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Dengan demikian jika sistem ini dapat diterapkan secara efektif maka akan berdampak positif bagi organisasi karena akan dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja serta kepuasan tersendiri bagi pegawai. Tetapi yang menjadi persoalan adalah apakah sistem pemberian tunjangan kinerja ini benar-benar meningkatkan kinerja serta memberikan kontribusi yang tinggi bagi motivasi pegawai atau tidak.

Sebagai salah satu lembaga yang menggunakan sistem tunjangan kinerja (tukin) yaitu IAIN Ternate, IAIN Ternate mempunyai pegawai sebanyak 183 PNS dan 51 pegawai non PNS, yang terdiri dari dosen PNS 131 orang, pegawai PNS 51 orang, dosen non PNS 28 orang, pegawai non PNS 23 orang. Pemberian tunjangan kinerja di IAIN Ternate sesuai dengan Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama yang kemudian direalisasikan melalui Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2016 Tentang Pemberian, Penambahan, dan Pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama.

Alasan penulis memilih IAIN Ternate sebagai tempat penelitian adalah karena rasa ingin tahu penulis tentang pengaruh pemberian tunjangan kinerja (tukin) terhadap motivasi kerja PNS IAIN TERNATE peneliti ingin mengetahui apakah program tunjangan kinerja (tukin) ini benar-benar berjalan semestinya yaitu meningkatkan motivasi kerja pegawai dan dapat sejalan dengan kualitas pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya atau hanya untuk mendapatkan tunjangan kinerja (tukin) tanpa dibarengi dengan kualitas kerja yang baik.

Berdasarkan hasil observasi di IAIN Ternate, memiliki beberapa permasalahan diantaranya (1) kurangnya diperhatikan analisis pekerjaan yang mengakibatkan kurangnya karyawan pada satu bidang tertentu yang sebenarnya sangat dibutuhkan sehingga banyak pegawai yang beban pekerjaan melebihi kemampuan pegawai. (2) mutasi pegawai ditempatkan pada bidang yang bukan

keahliannya, sehingga pegawai merasa bingung pekerjaan apa yang akan dilakukan. (3) ketidakpemerataan dalam pemberian insentif dan lembur pada pegawai. (4) persetujuan pengusulan jabatan fungsional dari Kementerian Agama RI tidak sesuai dengan usulan dari IAIN dan tidak sesuai dengan riwayat pendidikan pegawai. (5) menyelesaikan pekerjaan terutama berkaitan dengan penyelesaian laporan pertanggungjawaban kegiatan juga cukup banyak yang tidak tepat waktu, dan biasanya baru diselesaikan jika ada pemeriksaan dari Inspektorat Jenderal maupun Badan Pemeriksa Keuangan. Dari kelima masalah di atas, permasalahan yang paling menonjol adalah (6) kurangnya kesadaran pegawai akan tanggung jawab pekerjaannya yang dapat dilihat dari aspek kedisiplinan yang rendah, pegawai takut datang terlambat terkesan seperti hanya takut jika tunjangan kinerja (tukin)nya dipotong. Jadi itu adalah alasan penulis kenapa memilih tempat penelitian di IAIN Ternate.

Pemberian tunjangan kinerja ini diharapkan akan mampu memberikan dampak yang positif terhadap pegawai yaitu dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga menghasilkan kinerja yang bagus. Tunjangan Kinerja (Tukin) di bayar berdasarkan atas kehadiran pegawai pada setiap harinya yang dilihat dari absen finger. Jika pegawai terlambat melakukan absen di pagi hari (lewat dari pukul 07:30) dan pulang cepat sebelum pukul 16:00 maka uang Tukin akan dipotong pada setiap menit keterlambatannya.

Selain dari aspek absen, pemberian Tukin juga diberikan berdasarkan capaian kinerja yang dilihat dari laporan kinerja harian yang ditulis dalam bentuk agenda harian. Dan di masukkan setiap bulan berjalan ke bagian kepegawaian, apabila pegawai yang bersangkutan tidak memasukkan laporan maka pembayaran tukin tidak dibayarkan. Dan bisa dibayarkan susulan setelah pegawai memasukkan laporan kinerja. Penulis melakukan wawancara terhadap beberapa pegawai Kantor IAIN Ternate ia menjelaskan bahwa pemberian tunjangan kinerja diberikan atas dasar hasil kinerja pegawai yang dilihat dari laporan bulanan dan tingkatan jabatan dan juga berdasarkan kedisiplinan pegawai yang dinilai dari absen finger dan akan dipotong pada setiap menit keterlambatannya. Ia juga

mengakui bahwa masih ada pegawai termasuk dirinya sendiri yang kurang disiplin, yaitu datang terlambat dan ada pegawai yang tidak kembali pada jam kerja yang telah ditentukan. Ia juga mengharapkan pemberian tunjangan kinerja ini dapat memberikan motivasi terhadap pegawai agar mampu bekerja dengan disiplin, kreatif dan inovatif.

Penulis melihat rendahnya tingkat disiplin yang dilihat dari segi waktu, banyak pegawai yang datang terlambat, istirahat lebih awal dan kembali ke kantor tidak pada jadwal yang telah ditentukan. Serta tanggung jawab terhadap tugas juga kurang baik, ini terlihat dari tingkat kehadiran pegawai yang kurang ketika pimpinan dan Kasi tidak berada dikantor.

Penulis ingin mengetahui apakah program tukin ini benar-benar berjalan semestinya yaitu meningkatkan motivasi kerja pegawai dan dapat sejalan dengan kualitas pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya atau hanya sekedar melaksanakan kewajiban datang dan pulang tepat waktu hanya untuk mendapatkan tukin tetapi tanpa dibarengi dengan kualitas kerja yang baik.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang lingkup penelitiannya sama dengan penulis antara lain:

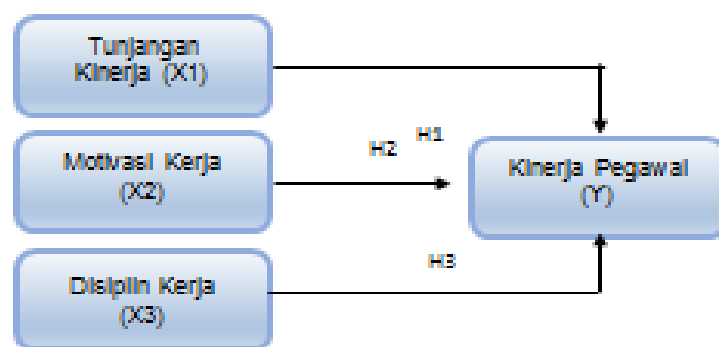
1. Penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) tentang “Pengaruh Tunjangan kinerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Tunas Hijau Samarinda”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tunjangan kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Tunas Hijau Samarinda serta mencari variabel mana yang berpengaruh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil Pengujian dengan Uji t diketahui bahwa variabel tunjangan kinerja merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Tunas Hijau Samarinda.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Mahendra (2016) tentang “Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (Studi Pada Biro Perlengkapan Dan

Aset Daerah Provinsi Lampung)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas pemberian tunjangan kinerja daerah pada Biro Perlengkapan dan Aset Daerah Provinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kualitatif. Pemberian tunjangan kinerja pada Biro Perlengkapan dan Aset Daerah dinilai kurang efektif, hal ini terlihat dari beberapa aspek yaitu realisasi anggaran pada Biro Perlengkapan dan Aset Daerah Tahun 2015 yaitu 84,15% dari target rencana 100%. Tingginya tingkat kehadiran sebesar 97,52% belum mencerminkan kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Perilaku kerja pegawai pada Biro Perlengkapan dan Aset Daerah masih dirasa kurang efektif, karena fakta dilapangan ditemukan masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukkan tunjangan kinerja Tidak berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Alfian Amidhan Akbar dan Sonang Sitohang (2015) Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan
4. Penelitian yang dilakukan oleh Dina Kristina (2018) Pengaruh Remunisasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementrian Sekretariat Negara Republik Indonesia Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Adapun hasil penelitian ini bahwa Terdapat pengaruh Remunisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 69,2 %
5. Penelitian yang dilakukan oleh Lillo Aquilla Bagaskara, Jamaludin (2021) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreasi Kemasan Komposit Menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan asosiatif Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi dan disiplin

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Kemas (2014) tentang “Analisis Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polres Sintang Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh tunjangan kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Polri di Polres Sintang Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel tunjangan kinerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja anggota Polri di Polres Sintang Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian terdahulu menyatakan dengan pemberian tunjangan kinerja di harapkan disiplin kerja meningkat, pentingnya disiplin dan motivasi kerja di IAIN Ternate, karena motivasi mampu mengarahkan bawahannya untuk peningkatan kinerja agar lebih aktif dan kreatif

Deskripsi fenomena di atas menunjukkan bahwa yang menjadi masalah adalah disiplin dan motivasi kerja. Permasalahan inilah yang menjadi dasar dilakukannya penelitian yang mengarah meningkatkan motivasi kerja pegawai dan dapat sejalan dengan kualitas pegawai dalam menyelesaikan tugas dan dibarengi dengan kualitas kerja yang baik. Berdasarkan dari masalah tersebut diatas, penulis tertarik untuk mengetahui kinerja pegawai IAIN Ternate dengan melihat pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai IAIN Ternate.



Gambar. 1.1. Kerangka Konseptual penelitian

B. Metode

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai IAIN Ternate. Melalui pengumpulan data dan analisis pembuktian hipotesis sesuai dengan perumusan masalah. Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

C. Hasil

1. Hasil Distribusi Frekuensi Variabel

Sebelum menjelaskan distribusi frekuensi variabel, perlu diketahui terlebih dahulu skor nilai indikator variabel penelitian. Berikut ini adalah interpretasi skor nilai menurut Sujana (2006)

Tabel 4.7.

Dasar Interpretasi Skor Indikator Variabel Penelitian

No	Nilai/Skor	Interprestasi
1	1 – 1,8	Jelek/Sangat Rendah
2	>1,8 – 2,6	Kurang/Rendah
3	>2,6 – 3,4	Cukup
4	>3,4 – 4,2	Baik/Tinggi
5	>4,2 – 5,0	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Untuk melihat tanggapan responden terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner dapat dilihat pada hasil penilaian responden untuk variabel *Tunjangan Kinerja (X1)* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 4.8.
Variabel Tunjangan Kinerja (X1)

No	Item	Prekuensi Jawaban (F) dan Persentase (%)										Rerata (Mean)
		1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	(X.1).1	2	2,3	5	5,7	16	18,4	40	46	24	27,6	3.91
2	(X.1).2	0	0	3	3,4	4	4,6	36	41,4	44	50,6	4,39
3	(X.1).3	1	1,1	0	0	1	1,1	36	41,4	49	56,3	4,52
4	(X.1).4	1	1,1	10	11,5	26	29,9	40	46,0	10	11,5	3.55
5	(X.1).5	1	1,1	7	8,0	21	24,1	46	52,9	12	13,8	3.70
Total Nilai Rata-Rata											4,02	

Sumber : Hasil olahan (2022)

Pada tabel 4.8. di atas, berdasarkan nilai rata-rata variabel tunjangan kinerja sebesar 4,02 berada pada kategori baik. Jawaban responden dapat dideskripsikan berdasarkan item pertanyaan sebagai berikut:

Pertama: Tanggapan responden item pertanyaan X1.1 tunjangan kinerja yang diterima sudah sesuai dengan peraturan yang di tetapkan Kementerian Agama RI dari 87 responden 2 orang atau 2,3% menjawab sangat tidak setuju yang berarti pegawai tersebut tidak memahami peraturan tentang tunjangan kinerja Kementerian Agama, 5 orang atau 5,7% menjawab tidak setuju yang berarti pegawai tersebut tidak memahami peraturan tentang tunjangan kinerja Kementerian Agama, 16 orang atau 18,4% menjawab netral yang berarti pegawai tersebut tidak peduli apakah tunjangan kinerja yang diterima sudah sesuai dengan peraturan kemeterian Agama, 40 orang atau 46% menjawab setuju yang artinya tunjangan kinerja yang di terima pegawai tersebut sudah sesuai dengan peraturan kemeterian

Agama, 24 orang atau 27,6% menjawab sangat setuju yang artinya tunjangan kinerja yang di terima pegawai tersebut sudah sesuai dengan peraturan kementerian Agama. Berdasarkan nilai rata-rata (mean) untuk item pertanyaan X.1.1 sebesar 3,91 disimpulkan bahwa tunjangan kinerja yang di terima pegawai saat ini sudah sesuai dengan peraturan kementerian Agama RI. Pada item pertanyaan ini berada pada kategori baik.

Kedua tanggapan responden item pertanyaan X1.2 tunjangan kinerja yang diterima dapat membantu menambah penghasilan saya sabagai PNS dari 87 responden 3 orang atau 3,4% menjawab tidak setuju yang artinya tunjangan kinerja tidak membantu menambah penghasilan pegawai, 4 orang atau 4,6% menjawab netral yang artinya pegawai mempunyai penghasilan lain selain dari tunjangan kinerja, 36 orang atau 41,4% pegawai menjawab setuju yang artinya tunjangan kinerja yang di terima selama ini membantu penambah penghasilan pegawai, 44 orang atau 50,6% pegawai menjawab sangat setuju yang artinya tunjangan kinerja yang di terima selama ini membantu penambah penghasilan pegawai. Berdasarkan nilai rata-rata (mean) untuk item pertanyaan X.1.2 sebesar 4,39 disimpulkan tunjangan kinerja yang di terima selama ini membantu penambah penghasilan pegawai. Pada item pertanyaan ini berada pada kategori sangat baik.

Ketiga tanggapan responden item pertanyaan X1.3 tunjangan kinerja rutin di terima pegawai setiap bulan dari 87 responden 1 orang atau 1,1% pegawai menjawab sangat tidak setuju yang artinya pegawai menerima tunjangan kinerja tidak rutin tiap bulan, 1 orang atau 1,1% pegawai menjawab netral yang artinya pegawai tidakpeduli tunjangan kinerja di terima tiap bulan atau di terima tidak tiap bulan, 36 orang atau 41,4% pegawai menjawab setuju yang artinya tunjangan kinerja rutin di terima pegawai setiap bulan, 49 orang atau 56,3% pegawai menjawab sangat setuju yang artinya memang benar tunjangan kinerja rutin di terima pegawai setiap bulan. Berdasarkan nilai rata-rata (mean) untuk item pertanyaan X.1.3

sebesar 4,52 disimpulkan tunjangan kinerja yang di terima rutin di terima pegawai setiap bulan. Pada item pertanyaan ini berada pada kategori sangat baik.

Keempat tanggapan responden item pertanyaan X1.4 tunjangan kinerja yang di terima saat ini sudah memenuhi kebutuhan hidup dari 87 responden 1 orang atau 1,1% pegawai menjawab sangat tidak setuju yang artinya tunjangan kinerja yang di terima pegawai belum bisa memenuhi kebutuhan hidup pegawai, 10 orang atau 11,5% tidak setuju yang artinya tunjangan kinerja yang di terima pegawai belum bisa memenuhi kebutuhan hidup, 26 orang atau 29,9% netral yang artinya pegawai tidak peduli apakah tunjangan kinerja yang di terima bisa memenuhi kebutuhan hidup, 40 orang atau 46,0% setuju yang artinya dengan tunjangan kinerja yang di terima saat ini sudah memenuhi kebutuhan hidup pegawai, 10 orang atau 11,5% sangat setuju yang artinya dengan tunjangan kinerja yang di terima saat ini sudah memenuhi kebutuhan hidup pegawai. Berdasarkan nilai rata-rata (mean) untuk item pertanyaan X.1.4 sebesar 3,55 disimpulkan tunjangan kinerja yang di terima saat ini sudah memenuhi kebutuhan hidup pegawai. Pada item pertanyaan ini berada pada kategori baik.

Kelima tanggapan responden item pertanyaan X1.5 tunjangan kinerja yang diterima sudah setara dengan kedisiplinan pegawai dari 87 responden 1 orang atau 1,1% pegawai menjawab sangat tidak setuju yang artinya tunjangan kinerja yang diterima pegawai belum setara dengan kedisiplinan pegawai, 7 orang atau 8,0% pegawai menjawab tidak setuju yang artinya tunjangan kinerja yang diterima pegawai belum setara dengan kedisiplinan pegawai, 21 orang atau 24,1% pegawai menjawab netral yang artinya pegawai tidak peduli tunjangan kinerja yang diterima belum setara dengan kedisiplinan pegawai, 46 orang atau 52,9% pegawai menjawab setuju yang artinya tunjangan kinerja yang diterima pegawai saat ini sudah setara dengan kedisiplinan pegawai, 12 orang atau 13,8% pegawai menjawab sangat setuju yang artinya tunjangan kinerja yang diterima pegawai saat ini

sudah setara dengan kedisiplinan pegawai. Berdasarkan nilai rata-rata (mean) untuk item pertanyaan X.1.5 sebesar 3,70 disimpulkan yang artinya tunjangan kinerja yang diterima pegawai saat ini sudah setara dengan kedisiplinan pegawai. Pada item pertanyaan ini berada pada kategori baik.

Rata-rata tanggapan responden ditemukan temuan yang tertinggi pada item pernyataan X.1.3 tunjangan kinerja rutin di terima pegawai setiap bulan, nilai rata-rata mean 4,52 atau kategori temuan yang sangat baik, artinya tunjangan kinerja rutin di terima pegawai tepat waktu rutin setiap bulan, sedangkan tanggapan responden yang terendah pada item pertanyaan X1.4 tunjangan kinerja yang di terima saat ini sudah memenuhi kebutuhan hidup, nilai rata-rata mean 3,55, atau kategori temuan yang baik. Meskipun masuk kategori baik tetapi mendapat nilai mean terendah, sehingga pihak IAIN Ternate disarankan pegawai berikannya kenaikan tunjangan kinerja agar dapat membantu kebutuhan hidup pagawai di IAIN Ternate. Sementara secara keseluruhan masih berada pada nilai rata-rata (mean) 4,02 yang berada pada kategori baik.

Tabel. 4.9.
Variabel Motivasi Kinerja (X2)

No	Item	Prekuensi Jawaban (F) dan Persentse (%)										Rerata (Mean)
		1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	(X.2).1	2	2,3	3	3,4	12	13,8	45	51,7	25	28,7	4,01
2	(X.2).2	1	1,1	1	1,1	4	4,6	38	43,7	43	49,4	4,39
3	(X.2).3	1	1,1	0	0	10	11,5	40	46,0	36	41,4	4,26
4	(X.2).4	2	2,3	6	6,9	9	10,3	50	57,5	20	23,0	3,92
5	(X.2).5	0	0	6	6,9	16	18,4	48	55,2	17	19,5	3,87
6	(X.2).6	1	1,1	3	3,4	11	12,6	48	55,2	24	27,6	4,05
Total Nilai Rata-Rata											4,09	

Sumber: Hasil olahan (2022)

Pada tabel 4.9. di atas, berdasarkan nilai rata-rata variabel tunjangan kinerja sebesar 4,09 berada pada kategori baik. Jawaban responden dapat dideskripsikan berdasarkan item pertanyaan sebagai berikut:

Pertama: Tanggapan responden item pertanyaan X2.1 Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir dari 87 responden 2 orang atau 2,3% pegawai menjawab sangat tidak setuju yang artinya pegawai yang tidak memiliki prestasi kerja tidak bisa mengembangkan karir, 3 orang atau 3,4% pegawai menjawab tidak setuju yang artinya pegawai menjawab sangat tidak setuju yang artinya pegawai yang tidak memiliki prestasi kerja tidak bisa mengembangkan karir, 12 orang atau 13,8% pegawai menjawab netral yang artinya pegawai yang tidak memiliki prestasi kerja atau pegawai yang memiliki prestasi kerja sama-sama bisa mengembangkan karir, 45 orang atau 51,7% pegawai menjawab setuju yang artinya hanya pegawai yang memiliki prestasi kerja yang bisa mengembangkan karirnya, 25 orang atau 28,7% pegawai menjawab sangat setuju yang artinya hanya pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir. Berdasarkan nilai rata-rata (mean) untuk item pertanyaan X.2.1 sebesar 40,1 disimpulkan artinya hanya pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir. Pada item pertanyaan ini berada pada kategori baik.

Kedua : Tanggapan responden item pertanyaan X2.2 penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras dari 87 responden 1 orang atau 1,1% pegawai menjawab sangat tidak setuju yang artinya biarpun pegawai sudah bekerja keras namun instansi tidak memberikan penghargaan kepada pegawai, 1 orang atau 1,1% pegawai menjawab tidak setuju yang artinya biarpun pegawai sudah bekerja keras namun instansi tidak memberikan penghargaan kepada pegawai, 4 orang atau 4,6% pegawai menjawab netral yang artinya ada penghargaan atau tidak pegawai akan termotivasi untuk bekerja keras, 38 orang atau 43,7% pegawai menjawab setuju yang artinya penghargaan yang diberikan dalam pekerjaan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja

Pengaruh Tunjangan Kinerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Institut Agama Islam Negeri Ternate

keras, 43 orang atau 49,4% pegawai menjawab sangat setuju yang artinya penghargaan yang diberikan dalam pekerjaan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras. Berdasarkan nilai rata-rata (mean) untuk item pertanyaan X.2.2 sebesar 4,39 disimpulkan artinya penghargaan yang diberikan dalam pekerjaan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras. Pada item pertanyaan ini berada pada kategori sangat baik.

Ketiga : tanggapan responden item pertanyaan X2.3 pegawai memiliki kewenangan dan tanggungjawab terhadap keberhasilan instansi dari 87 responden 1 orang atau 1,1% pegawai menjawab sangat tidak setuju yang artinya pegawai tidak mempunyai kewenangan dan tanggungjawab dalam keberhasilan instansi, 10 orang atau 11,5% pegawai menjawab netral yang artinya ada kewenangan atau tidak instansi akan berhasil, 40 orang atau 46,0% pegawai menjawab setuju yang artinya dengan kewenangan dan tanggungjawab pegawai akan menunjang keberhasilan instansi, 36 orang atau 41,4% pegawai menjawab sangat setuju yang artinya dengan kewenangan dan tanggungjawab pegawai akan menunjang keberhasilan instansi. Berdasarkan nilai rata-rata (mean) untuk item pertanyaan X.2.3 sebesar 4,26 disimpulkan artinya dengan kewenangan dan tanggungjawab pegawai akan menunjang keberhasilan instansi. Pada item pertanyaan ini berada pada kategori baik.

Tabel. 4.10.
Variabel Disiplin Kinerja (X3)

No	Item	Prekuensi Jawaban (F) dan Persentase (%)										Rerata (Mean)
		1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	(X.3).1	1	1,1	0	0	5	5,7	51	58,6	30	34,5	4,25
2	(X.3).2	1	1,1	0	0	14	16,1	41	47,1	31	35,6	4,16
3	(X.3).3	1	1,1	1	1,1	25	28,7	46	52,9	14	16,1	3,82
4	(X.3).4	1	1,1	6	6,9	26	29,9	39	44,8	15	17,2	3,70
5	(X.3).5	0	0	7	8,0	19	21,8	42	48,3	19	21,8	3,84
6	(X.3).6	1	1,1	7	8,0	39	44,8	33	37,9	8	9,2	3,48
7	(X.3).7	1	1,1	6	6,9	18	20,7	45	51,7	17	19,5	3,82
8	(X.3).8	0	0	0	0	6	6,9	50	57,5	31	35,6	4,29
9	(X.3).9	0	0	0	0	10	11,5	44	50,6	33	37,9	4,26
Total Nilai Rata-Rata											3,98	

Sumber: Hasil olahan (2022)

Pada tabel 4.10. di atas, berdasarkan nilai rata-rata variabel tunjangan kinerja sebesar 3,98 berada pada kategori baik. Jawaban responden dapat dideskripsikan berdasarkan item pertanyaan sebagai berikut:

Pertama: Tanggapan responden item pertanyaan X3.1 sebagai pegawai saya selalu melaksanakan tugas sesuai SOP yang menjadi tanggung jawab saya sesuai aturan dari 87 responden 1 orang atau 1,1% pegawai menjawab sangat tidak setuju yang artinya ada beberapa pegawai yang tidak melaksanakan tugas sesuai tugas dan SOP, 5 orang atau 5,7% pegawai menjawab netral yang artinya ada sebagian pegawai yang tidak melaksanakan tugas sesuai tugas dan SOP dan ada sebagian pegawai yang melaksanakan tugas sesuai tugas dan SOP, 51 orang atau 58,6% pegawai menjawab setuju yang artinya pegawai melaksanakan tugas sesuai tugas dan SOP, 30 orang atau 34,4% pegawai menjawab sangat setuju yang artinya pegawai melaksanakan tugas sesuai tugas dan SOP. Berdasarkan nilai rata-rata (mean) untuk item pertanyaan X.3.1 sebesar 4,25 disimpulkan artinya pegawai melaksanakan tugas sesuai tugas dan SOP. Pada item pertanyaan ini berada pada kategori sangat baik.

Kedua: tanggapan responden item pertanyaan X3.2 sebagai pegawai saya selalu loyal dan melaksanakan perintah dari atasan, dari 87 responden 1 orang atau 1,1% pegawai menjawab sangat tidak setuju yang artinya ada beberapa pegawai yang tidak loyal dan melaksanakan perintah dari atasan, 14 orang atau 16,1% pegawai menjawab netral yang artinya ada beberapa pegawai yang tidak loyal dan ada beberapa pegawai yang loyal dan melaksanakan perintah dari atasan, 41 orang atau 47,1% % pegawai menjawab setuju yang artinya pegawai selalu loyal dan melaksanakan perintah dari atasan, 31 orang atau 35,6% pegawai menjawab sangat setuju yang artinya pegawai selalu loyal dan melaksanakan perintah dari atasan. Berdasarkan nilai rata-rata (mean) untuk item pertanyaan X.3.2 sebesar 4,16 disimpulkan artinya pegawai selalu loyal dan melaksanakan perintah dari atasan. Pada item pertanyaan ini berada pada kategori baik.

Ketiga: tanggapan responden item pertanyaan X3.3 pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik, dari 87

responden 1 orang atau 1,1% pegawai menjawab sangat tidak setuju yang artinya ada beberapa pimpinan yang tidak memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik kepada pegawai / stafnya, 1 orang atau 1,1% pegawai menjawab tidak setuju yang artinya ada beberapa pimpinan yang tidak memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik kepada pegawai / stafnya, 25 orang atau 28,7% pegawai menjawab netral yang artinya ada beberapa pimpinan yang memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik kepada pegawai / stafnya, 46 orang atau 52,9% pegawai menjawab setuju yang artinya pimpinan memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik kepada pegawai / stafnya, 14 orang atau 16,1% pegawai menjawab setuju yang artinya pimpinan memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik kepada pegawai / stafnya. Berdasarkan nilai rata-rata (mean) untuk item pertanyaan X.3.3 sebesar 3,82 disimpulkan artinya pimpinan memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik kepada pegawai / stafnya. Pada item pertanyaan ini berada pada kategori baik.

Keempat: tanggapan responden item pertanyaan X3.4 gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan dari 87 responden 1 orang atau 1,1% pegawai menjawab sangat tidak setuju yang artinya gaji yang diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai, 6 orang atau 6,9% pegawai menjawab tidak setuju yang artinya gaji yang diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai, 26 orang atau 29,9% pegawai menjawab netral yang artinya gaji yang diterima pegawai cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai, 39 orang atau 44,8% pegawai menjawab setuju yang artinya gaji yang diterima pegawai cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai, 15 orang atau 17,2% pegawai menjawab sangat setuju yang artinya gaji yang diterima pegawai cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Berdasarkan nilai rata-rata (mean) untuk item pertanyaan X.3.4 sebesar 3,70 disimpulkan artinya gaji yang diterima pegawai cukup untuk

memenuhi kebutuhan pegawai. Pada item pertanyaan ini berada pada kategori baik.

Kelima : tanggapan responden item pertanyaan X3.5 sebagai pegawai, saya mendapatkan hak & kewajiban yang sama dengan pegawai lainnya dari 87 responden 7 orang atau 8,0% pegawai menjawab tidak setuju yang artinya ada beberapa pegawai yang tidak mendapatkan hak & kewajiban yang sama dengan pegawai lainnya, 19 orang atau 21,8% pegawai menjawab netral yang artinya ada beberapa pegawai mendapatkan hak & kewajiban yang sama dengan pegawai lainnya, 42 orang atau 48,3% pegawai menjawab setuju yang artinya pegawai mendapatkan hak & kewajiban yang sama dengan pegawai lainnya, 19 orang atau 21,8% pegawai menjawab sangat setuju yang artinya pegawai mendapatkan hak & kewajiban yang sama dengan pegawai lainnya. Berdasarkan nilai rata-rata (mean) untuk item pertanyaan X.3.5 sebesar 3,84 disimpulkan artinya pegawai mendapatkan hak & kewajiban yang sama dengan pegawai lainnya. Pada item pertanyaan ini berada pada kategori baik.

Keenam : tanggapan responden item pertanyaan X3. 6 pengawasan melekat yang dilakukan pimpinan bersifat tentatif, pelaksanaannya tidak rutin setiap bulannya dari 87 responden, 1 orang atau 1,1% pegawai menjawab sangat tidak setuju yang artinya pimpinan tidak melakukan pengawasan melekat secara rutin setiap bulan, 7 orang atau 7,8,0% pegawai menjawab tidak setuju yang artinya pimpinan tidak melakukan pengawasan melekat secara rutin setiap bulan, 39 orang atau 44,8% pegawai menjawab netral yang artinya pimpinan kadang melakukan pengawasan melekat secara tidak rutin setiap bulan, 33 orang atau 37,9% pegawai menjawab setuju yang artinya pimpinan kadang melakukan pengawasan melekat bersifat tentatif, pelaksanaannya tidak rutin setiap bulan, 8 orang atau 9,2% pegawai menjawab sangat setuju yang artinya pimpinan kadang melakukan pengawasan melekat bersifat tentatif, pelaksanaannya tidak rutin setiap bulan pegawai mendapatkan hak & kewajiban yang sama dengan pegawai lainnya.

Tabel 4.15. Rekapitulasi Analisis Regres

Variabel Penelitian	Unstandardized Coefficient		t-hitung	t-tabel	Sig.
	B	Std. Erro			
Konstanta	13,442	3,584	3,750	1,66	0,000
X1	0,055	0,207	-264	1,66	0,792
X2	0,542	0,208	2,600	1,66	0,011
X3	0,705	0,176	4,004	1,66	0,000

Sumber: Data primer, diolah 2022

. D. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa tunjangan kinerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Artinya semakin tinggi tunjangan kinerja maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya semakin rendah tunjangan kinerja maka tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai IAIN Ternate.

Tunjangan merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas cspaian prestasi kerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya (Sofa, 2008:24). Ini menjadi bukti bahwa tunjangan 14 akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan ini harus selalu di perhatikan oleh organisasi, karena ini akan berhubungan langsung dengan tujuan yang ingin di capai oleh organisasi. Tunjangan yang tidak sesuai dengan usaha pegawainya akan mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitiannya (Oluigbo, 2014) melakukan penelitian pada organisasi teknologi untuk mengetahui pengaruh tunjangan terhadap kinerja, Hasil penelitian nya menunjukkan bahwa tunjangan membantu pegawainya dalam meningkatkan output atau

produktifitas kepada organisasi. Sehingga ini memberikan rekomendasi kepada manajer organisasi agar memberikan tunjangan dan kebutuhan para pegawainya agar kepuasan pegawai muncul sehingga para pegawainya akan berkinerja secara maksimal

Hasil ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suwati (2013) Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai .

Dari beberapa penelitian diatas tunjangan Kinerja memegang peran yang sangat penting dalam Meningkatkan Kerja Pegawai. Semakin besar tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai maka kinerja pegawai untuk lebih giat bekerja semakin tinggi karena pegawai cenderung menjadikan tunjangan kinerja sebagai acuan untuk termotivasi bekerja lebih giat lagi.

Dari hasil penelitian yang di lakukan di IAIN Ternate tunjangan kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini di karenakan tunjangan kinerja yang di terima oleh sabagian pegawai hususnya dosen hanya menerima selisih dari nilai sertifikasi dosen saja hal ini lah yang menyebabkan hasil penelitian tunjangan kinerja di IAIN Ternate berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka kinerja pegawai akan menurun.

Sidanti yang dikutip oleh Rukhan (2021: 6). Motivasi merupakan model untuk menggerakkan dan pengarahan karyawan agar bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan kegairahan.

Menurut Afandi (2018) menjelaskan motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, terdorong, dan tersemangati untuk melakukan suatu aktivitas dengan senang hati dan sungguh-sungguh. Dalam perusahaan seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja dengan mendorong dan memotivasi karyawan agar bekerja dengan senang hati dan sungguh-sungguh. Karyawan yang termotivasi dapat bekerja sesuai dengan target dari perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan penelitian yang dilakukan oleh Jacqueline Fritzie Najooan, dkk (2018) juga menunjukkan kesamaan hasil penelitian dengan yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan variabel tunjangan kinerja menunjukkan hasil yang positif signifikan yang mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Minahasa.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Kasmir (2016:191) bahwa semakin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat serta hasil penelitian empirik yang dilakukan oleh Amalia dan Fakhri (2016) yang mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja pegawai sangat penting untuk dipahami oleh pimpinan organisasi karena sangat menentukan kinerja pegawai tersebut. Pimpinan hendaknya memperhatikan pegawainya agar terus termotivasi dan menemukan cara untuk meningkatkan maupun mempertahankan rasa motivasi pada diri pegawainya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menyebabkan kinerja mereka lebih meningkat.

4.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka kinerja pegawai akan menurun.

Afandi (2016:1) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut Mangkuprawira (2007:122), disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian-penelitian yang dilakukan Firziyanah (2014) tentang “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” juga menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Zahara dan Hidayat (2017), dan Syarkani (2017) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disisi lain, temuan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Filiantoni et al (2019) dan Farisisi et al (2020) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Meilany dan Ibrahim (2015) dimana disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus selalu dijaga oleh organisasi dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa disiplin kerja, seluruh kegiatan organisasi tidak akan berjalan efektif dan efisien dan pada akhirnya pencapaian tujuan tidak akan terealisasi secara maksimal. Disiplin kerja merupakan faktor krusial dalam suatu organisasi karena dengan hal

tersebut organisasi dapat melaksanakan seluruh program kerja demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Selain itu, dengan adanya disiplin kerja yang tercermin di sikap dan perilaku pegawai untuk mentaati seluruh peraturan dan norma – norma yang berlaku dalam organisasi akan dapat menciptakan efesiansi, efektivitas dan produktifitas pegawai dalam melaksanakan seluruh tugas yang di berikan .

Lebih lanjut disiplin kerja merupakan faktor pendorong dari kinerja pegawai, dimana dengan membentuk disiplin kerja pegawai, organisasi akan memperoleh keuntungan salah satunya adalah meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja pegawai akan berdampak buruk bagi keberlangsungan organisasi dalam pencapaian tujuan dimana tugas menjadi tidak kondusif sehingga pencapaian tujuan organisasi juga akan mengalami masalah. Dengan adanya kedisiplinan kerja yang baik, produktivitas pegawai juga akan mengalami peningkatan dan pada akhirnya tujuan organisasi juga akan tercapai (Junaidi dan Lestari, 2017).

E. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh tunjangan kinerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai . Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Tunjangan kinerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di IAIN Ternate, artinya semakin tinggi tunjangan kinerja maka tidak akan meningkatkan kinerja pegawai di IAIN Ternate, sebaliknya semakin rendah tunjangan kinerja maka tidak akan menurun kinerja pegawai di IAIN Ternate.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di IAIN Ternate, artinya semakin baik motivasi kerja maka

akan meningkatkan kinerja pegawai di IAIN Ternate, sebaliknya semakin rendah motivasi maka kinerja pegawai akan menurun.

3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di IAIN Ternate, artinya semakin disiplin maka akan meningkatkan kinerja pegawai di IAIN Ternate, sebaliknya semakin kurang disiplin maka kinerja pegawai di IAIN Ternate akan menurun. Seluruh pegawai selalu berusaha menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi untuk mencapai hasil kinerja terbaik sesuai target supaya tunjangan kinerja yang diterima setiap selalu utuh tanpa adanya pemotongan.

Referensi

- Abdurrahman, M. S., Purnomo, R., & Jati, E. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing Dan Sistem Informasi*, 26(2), 66–76.
- AFANDI, A. F., & KHAMIDI, A. (2018). Motivasi Atlet Mengikuti SSB Putera Buana FC KU 16 lamongan. *Jurnal Prestasi Olahraga*, 1(3).
- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. UISU Press.
- Akbar, T., & Slamet, S. (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak pada PT AT Indonesia di Karawang. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 113–130.
- Bagaskara, L. A., & Jamaludin, J. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kreasi Kemasan Komposit. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 50–55.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ketiga)*. Bandung. Penerbit Erlangga.
- Dewi, D. P. (2019). *Harjojo. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: UNPAM PRESS.
- Edaran, S. (2020). *Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan*.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo*.
- Fathoni, A. (2006). *Metodologi penelitian dan teknik penyusunan skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Firmanshah, R. F., & Pangestu, E. R. (2022). *PENGARUH MOTIVASI DAN*

- KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONVEKSI PANANGANKANAN KOTA BANDUNG*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- GULO, S. (2020). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN NIAS BARAT*.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta. *BPFPE Yogyakarta*.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia ((cet. 13))*. Jakarta: *PT. Bumi Askara*.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*, Cetakan ketujuh. Jakarta: *PT. Bumi Aksara*.
- Kadarisman, M. (2012). Pemberdayaan terhadap Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Depok Jawa Barat. *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 24(2), 299–317.
- Kaswan, M. M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta*.
- Kawulusan, B., & Arioen, R. (2022). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD). *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(3), 375–384.
- Khasanah, N. (2016). Analisis Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru. *E-Jurnal Universitas Riau. Vol. 3 No, 1*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mangkunegara, A., & Huddin, M. (2016). The effect of transformational leadership and job satisfaction on employee performance. *Universal Journal of Management*, 4(4), 189–195.
- Moh, P. T. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: *Bumi Aksara*.
- Murti, A. E., & NUGRAHENI, R. (2014). *ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada CV. Metalindo Manunggal Karsa)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Nadeak, B. (2020). *Perilaku Berpikir Kritis Mhs FK UKI*.
- Panggabean, M. S. (2004). Komitmen organisasi sebagai mediator variabel bagi pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 90–114.
- Poetro, J. E., & Handoko, C. R. (2014). Analisis Kinerja Sistem Pendingin Arus Searah Yang Menggunakan Heatsink Jenis Extruded Dibandingkan Dengan Heatsink Jenis Slot. *Jurnal Teknik Mesin*, 21(2).
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan

- Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49–56.
- Rukhan, A. A. (2021). *PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh, Banjarmasin)*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Bumi aksara.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Simamora, J. (2004). *Faktor yang Mempengaruhi Ketidakteraturan Berobat Penderita Tb Paru Puskesmas Kota Binjai Tahun 2004*.
- Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja (Edisi 1). *Bumi Aksara Jakarta*.
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijiangkara, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217–240.
- Sugiyono, T., Sulistyorini, S., & Rusilowati, A. (2017). Pengembangan perangkat pembelajaran ipa bervisi sets dengan metode outdoor learning untuk menanamkan nilai karakter bangsa. *Journal of Primary Education*, 6(1), 8–20.
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187–196.
- Suwanto, S., Eka, P. D., Agusentoso, R., Juanda, A., & Kurniawan, P. (2020). Menggali Potensi, Memotivasi Dan Mengarahkan Generasi Muda Menyongsong Dunia Kerja Pada PKBM Cipta Tunas Karya Cipondoh Kota Tangerang. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 2(2), 132–136.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Uhing, Y. (2019). PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN DI MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. *Among Makarti*, 9(1).

Pengaruh Tunjangan Kinerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Institut Agama Islam Negeri Ternate

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*.

Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60–67.

Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. RajaGrafindo Persada.