

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA, LOYALITAS,
DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA PEGAWAI**

(Studi Pada Staf Pribadi Pimpinan di Akademi Kepolisian Semarang)



Disusun Oleh:

Firmansyah

E2A016117

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SEMARANG
2020**

PENGESAHAN JURNAL

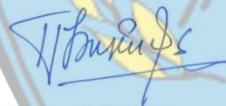
Nama Mahasiswa : Firmansyah
Nomor Induk Mahasiswa : E2A016117
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/S1 Manajemen
Judul Penelitian Skripsi : Pengaruh Tunjangan Kinerja, Loyalitas,
dan Kedisiplinan Terhadap Peningkatan
Kinerja Pegawai (Studi Pada Staf Pribadi
Pimpinan di Akademi Kepolisian
Semarang).

Telah memenuhi syarat dan dinyatakan lengkap sebagai persyaratan dalam
memperoleh gelar sarjana pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Semarang.

Semarang, 13 Mei 2020

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Nurhayati, SE, MM
NIK. 28.6.1026.227



A.M Juma'i, SE, MM
NIK. K1026827



Ketua Program Studi Manajemen

Drs. Triyono, MM
NIP. 195902061986031002


PENGESAHAN KELULUSAN

Nama Mahasiswa : Firmansyah
Nomor Induk Mahasiswa : E2A016117
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Tunjangan Kinerja, Loyalitas,
dan Kedisiplinan Terhadap Peningkatan
Kinerja Pegawai (Studi Pada Staf Pribadi
Pimpinan di Akademi Kepolisian
Semarang).

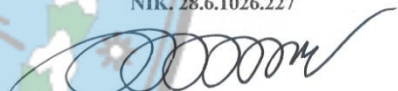
Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima pada Tanggal 13 Mei 2020.

Dewan Penguji

1. Pembimbing 1


Nurhayati, SE,MM
NIK. 28.6.1026.227


2. Pembimbing 2


A.M Jumai, SE.,MM
NIK. K.1026.287

3. Penguji 1


Drs. Triyono, MM
NIP. 195902061986031003

4. Penguji 2


Setia Iriyanto, SE.,MM
NIK. 28.6.1026.032

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA, LOYALITAS, DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Staf Pribadi Pimpinan di Akademi Kepolisian Semarang)

Firmansyah

NIM. E2A016117

Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Semarang

Email: firmansyah.vc@gmail.com

Abstract

Organizations have a variety of resources as "inputs to be transformed into" outputs in the form of products or services. kinds of these resources, human or human resources (HR) is the most important element. The duties and responsibilities of this work unit, the existence of a Personal Staff Leader in an institution as big as the Police Academy with the role it has is a must. It is this Personal Staff of the Chair who is the foremost unit that must be prepared to implement it, whether carried out alone or forwarded to other Implementing Elements.

In this study the problems examined were the Effect of Performance Allowances, Loyalty, and Discipline on Improving Performance "(Study of the Personal Staff of the Leaders at the Semarang City Police Academy). With the census sampling method. Data collection was carried out using interview and literature study methods. Data collection techniques used in this study were in the form of a questionnaire using a Likert scale.

The results of this study namely, states that performance benefits significantly influence employee performance with a significance value of 0.041 which is smaller than 0.05. Loyalty has a significant effect on employee performance with a significance value of 0.010 which is smaller than 0.05. Discipline has no significant effect on employee performance with a significance value of 0.301 which is greater than 0.05. Adjusted R Square Value of 58.7%.

Keywords: *Leader's personal staff, performance finance, loyalty, discipline, performance improvement.*

Abstrak

Banyak Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai “input untuk diubah menjad”output” berupa produk barang atau jasa. macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Tugas dan tanggung jawab unit kerja ini, keberadaan Staf Pribadi Pimpinan di sebuah lembaga sebesar Akademi Kepolisian dengan peran yang dimilikinya merupakan sebuah keharusan. Staf Pribadi Pimpinan inilah yang menjadi unit terdepan yang harus bersiap melaksanakannya, baik dilaksanakan sendiri maupun diteruskan kepada Unsur Pelaksana lainnya.

Dalam penelitian ini pemasalahan yang diteliti yaitu Pengaruh Tunjangan Kinerja, Loyalitas, dan Kedisiplinan Terhadap Peningkatan Kinerja”(Studi Pada Staf Pribadi Pimpinan di Akademi Kepolisian Kota Semarang). Dengan metode pengambilan sampel secara sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara dan studi pustaka. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner dengan menggunakan skala likert.

Hasil dari penelitian ini yaitu, menyatakan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,041 dimana lebih kecil daripada 0,05. Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 dimana lebih kecil daripada 0,05. Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,301 dimana lebih besar daripada 0,05. Nilai Adjusted R Square 58,7%.

Kata kunci : Staf pribadi pimpinan, tunjangan kinerja, loyalitas, kedisiplinan, peningkatan kinerja.

PENDAHULUAN

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai “input untuk diubah menjad”output” berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.

MSDM sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2012)

Tugas dan tanggung jawab unit kerja ini, keberadaan Staf Pribadi Pimpinan di sebuah lembaga sebesar Akademi Kepolisian dengan peran yang dimilikinya merupakan sebuah keharusan. Hal ini disebabkan karena apabila terdapat sebuah kebijakan yang dikeluarkan atau kebutuhan dari seorang Pimpinan yaitu Gubernur Akademi Kepolisian, Staf Pribadi Pimpinan inilah yang menjadi unit terdepan yang harus bersiap melaksanakannya, baik dilaksanakan sendiri maupun diteruskan kepada Unsur Pelaksana lainnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tunjangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang. Tunjangan karyawan menurut penelitian (Amina, 2016).

Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab,jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan kerja sama yang baik Menurut Hasibuan (2013).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Polresta Malang Kota dan loyalitas berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Polresta Malang Kota. Penelitian (Afrianti, Sunaryo, Priyono, 2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas pegawai

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Pranita, Pascarani, Supriyanti (2018).

Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terlambat. Untuk itu diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut. (Wibowo, 2012).

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis memilih judul penelitian”

Pengaruh Tunjangan Kinerja, Loyalitas, dan Kedisiplinan Terhadap Peningkatan Kinerja”(Studi Pada Staf Pribadi Pimpinan di Akademi Kepolisian Kota Semarang).

LANDASAN TEORI

Kinerja

Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah "*performance*". Menurut Kane (Sedarmayanti, 2011), kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Loyalitas Kerja

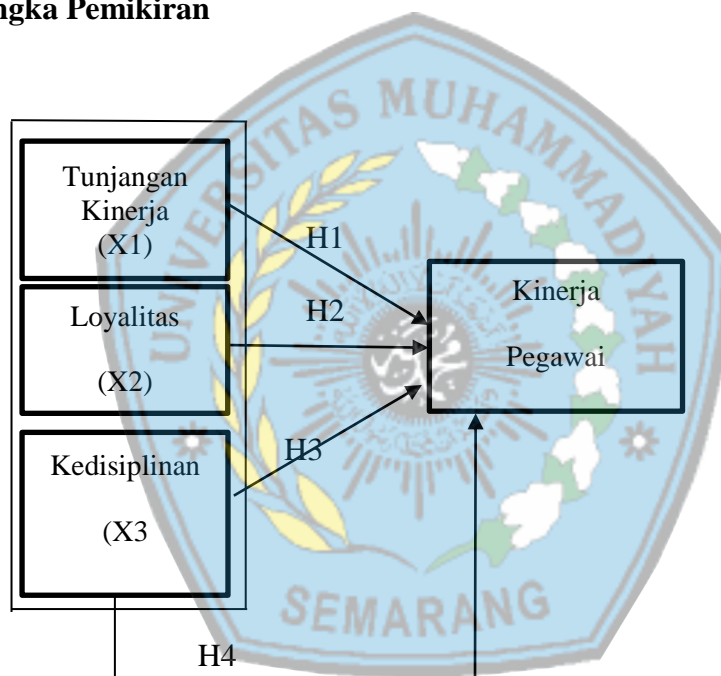
Pengertian Loyalitas Karyawan Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan.

Kerangka Pemikiran



Gambar .2.1 Kerangka Pemikiran yang dikembangkan

Sumber :Robiatul Amina (2016),Martiw (2012), Afriantini (2018)

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel bebas (*independent*) :

Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat dalam penelitian ini (Sugiyono, 2016) (Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai).

Variabel terikat/dependen:

Variabel yang dipengaruhi variabel bebas/independen.(Sugiyono,2016)Variabel terikat dalam penelitian ini adalah: Tunjangan Kinerja, Loyalitas, Kedidiplinan.

Definisi Operasional

Definisi operasional variabel menurut Sugiyono (dalam Alfarabi, 2016) merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Adapun variabel penelitian beserta definisi operasionalnya dijelaskan sebagai berikut:

Variabel Dependen

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan pegawai. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.Pengertian kinerja menurut Hasibuan(2006).

Berikut ini indikator Kinerja Pegawai antara lain:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Variabel Independen

Tunjangan kinerja

Tunjangan kinerja yaitu sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Indikator tunjangan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Persyaratan yang telah dipenuhi pegawai dalam menerima tunjangan kinerja.
Besarnya tunjangan yang diterima pegawai sesuai golongan /jabatan.
2. Ketetapan waktu menerima tunjangan.
3. Tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan pegawai.
4. Manfaat yang diperoleh individu pegawai atas penerimaan tunjangan kinerja (Rivai,2004)

Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja adalah kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Berikut ini indikator Loyalitas Kerja:

1. Tetap bertahan dalam organisasi.
2. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan.
4. Mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum.
5. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.(Runtu, 2014)

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan,kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan

perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Berikut indikator Disiplin Kerja

1. Taat terhadap aturan waktu

Jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggungjawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan. (Sutrisno,2009)

Penentuan Sampel

Populasi

Seluruh Pegawai Staf Pribadi Pimpinan Akademi Kepolisian Kota Semarang berjumlah 34 Pegawai karena terbatasnya responden.

Sampel

Sensus lebih banyak dilakukan jika penelitian dimaksudkan untuk menjelaskan setiap elemen dari populasi. Sampel keseluruhan populasi yang digunakan adalah seluruh Pegawai Staf Pribadi Pimpinan Akpol Kota Semarang berjumlah

34 responden. Karena semua Populasi dijadikan sampel maka metode pengambilan sampel adalah metode sensus.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Data Primer adalah pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian dilakukan dengan cara metode angket (Kuesioner).

Data Sekunder

Data Sekunder adalah kegiatan penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah sejumlah buku, karya ilmiah, dan dokumen/arsip yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

HASIL PEMBAHASAN

DESKRIPSI OBYEK PENELITIAN

Yang menjadi obyek penelitian adalah Seluruh Pegawai Staf Pribadi Pimpinan Akademi Kepolisian Kota Semarang berjumlah 34 Pegawai.

Jenis Kelamin Responden

Tabel
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Laki – laki	27	79,4
Perempuan	7	20,6
Jumlah	34	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2020.

Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa pegawai berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu 79,4%. Smtara untuk pegawai perempuan sebanyak 20,6%.

Umur Responden

Tabel
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
<25 – 30 tahun	14	41,2
31 – 36 tahun	14	41,2
> 36 tahun	6	17,6
Jumlah	34	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan umur responden dapat diketahui bahwa sebagian responden penelitian yang berusia 25 – 30 dan 31 – 36 tahun yaitu sebesar 41,2%.

Tingkat Pendidikan Responden

Tabel
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SMA	25	73,5
Sarjana (S1)	8	23,5
Pasca Sarjana(S2)	1	2,9
Jumlah	34	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden didapatkan bahwa secara dominan responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 25 responden (73,5%)

Analisa Regresi Linear Berganda

Tabel
Rangkuman Hasil Analisis Regresi
Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,975	3.335		.592	.558		
X1	.369	.172	.332	2.140	.041	.519	1.927
X2	.563	.205	.429	2.743	.010	.512	1.954
X3	.200	.190	.147	1.052	.301	.644	1.552

Sumber : data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil pengolahan data maka didapat model persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,975 + 0,369X1 + 0,563X2 + 0,200X3 + e$$

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji kemampuan variabel untuk menjadi alat ukur variabel-variabel dalam penelitian, yaitu Tunjangan Kinerja (X1), Loyalitas (X2), Kedisiplinan (X3) terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y). Alat ukur dikatakan valid jika nilai korelasi antara item pertanyaan dengan total item adalah signifikan probabilitas < 0,05.

Tabel
Hasil Uji Validitas variabel tunjangan kinerja, loyalitas, kedisiplinan
Kinerja Pegawai

Instrumen	Koefisien Korelasi Pearson	p-Value	Keterangan
Tunjangan Kinerja			
X.1.1	0,617	0,000	Valid
X.1.2	0,465	0,000	Valid
X1.3	0,757	0,000	Valid
X1.4	0,788	0,000	Valid
X1.5	0,739	0,000	
Loyalitas			
X2.1	0,809	0,000	Valid
X2.2	0,620	0,000	Valid
X2.3	0,603	0,000	Valid
X2.4	0,702	0,000	Valid
X2.5	0,809	0,000	Valid
Kedisiplinan			
X3.1	0,885	0,000	Valid
X3.2	0,484	0,000	Valid
X3.3	0,804	0,000	Valid
X3.4	0,885	0,000	Valid
Kinerja Pegawai			
Y.1	0,790	0,000	Valid
Y.2	0,745	0,000	Valid
Y.3	0,747	0,000	Valid
Y.4	0,726	0,000	Valid
Y.5	0,790	0,000	Valid
Y6	0,745	0,000	Valid

Sumber : data primer diolah, 2020

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap obyek yang sama dengan alat pengukur yang sama dengan teknik yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha* (α). Suatu konstruk atau

variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70.

Adapun hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel
Hasil uji reliabilitas dari item tunjangan kinerja, loyalitas, kedisiplinan dan kinerja pegawai

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Tunjangan Kinerja (X1)	0,709	Reliabel
Loyalitas (X2)	0,725	Reliabel
Kedisiplinan (X3)	0,777	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,851	Reliabel

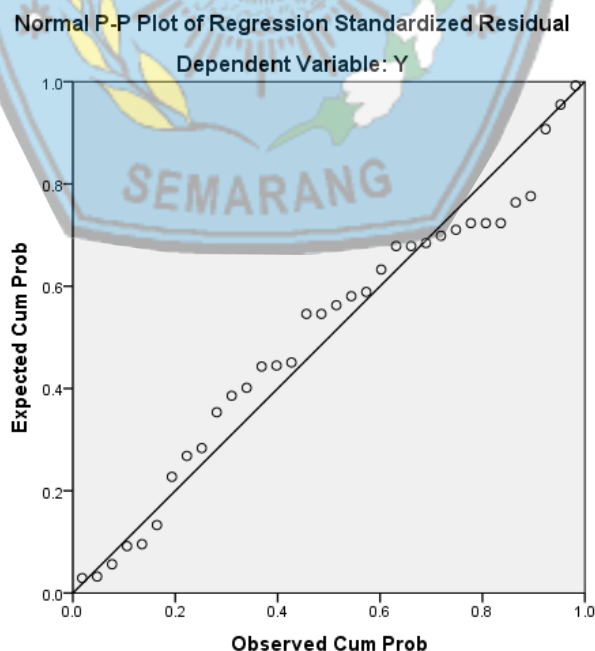
Sumber : data primer diolah, 2020

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Gambar Uji Scatterplots



Sumber : data primer diolah, 2020

Uji Multikolinearitas

Tabel
Hasil Uji multikolinearitas

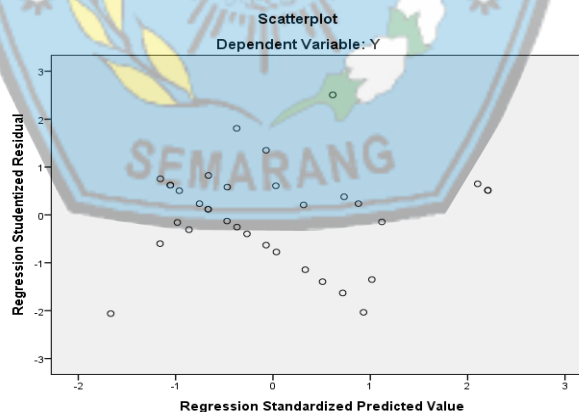
Variabel	VIF	Keterangan
Tunjangan Kinerja	1,977	Bebas Multikolinearitas
Loyalitas	1,954	Bebas Multikolinearitas
Kedisiplinan	1,552	Bebas Multikolinearitas

Sumber : data primer diolah, 2020.

Hasil perhitungan nilai *varianceinflationfactor* (VIF) juga menunjukkan tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF kurang dari 10 atau < dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data primer diolah,2020.

Grafik scatterplots memperhatikan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji – t

Uji – t digunakan untuk melihat pengaruh tunjangan kinerja, loyalitsa kerja dan kedisiplinan secara parsial. Hipotesis diterima apabila nilai sig $\leq 0,05$. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel.

Tabel
Hasil Uji – t

Model	T	Sig
(Constant)		
Tunjangan Kinerja	2.140	0,041
Loyalitas Kerja	2.743	0,010
Kedisiplinan	1.052	0,301

Uji F

Uji – F digunakan untuk melihat pengaruh tunjangan kinerja, loyalitas kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Tabel
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	119.187	3	39.729	16.658	.000 ^b
Residual	71.549	30A	2.385		
Total	190.735	33			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel tunjangan kinerja, loyalitas kerja dan kedisiplinan dalam menjelaskan kinerja pegawai.

Tabel
Tabel Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.625	.587	1.544

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh tunjangan kinerja, loyalitas kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada bagian staf pribadi pimpinan akademi kepolisian Semarang. Berdasarkan analisa dengan regresi berganda maka diperoleh hasil-hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh tunjangan kinerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dari hasil uji-t sebesar 2,140 dengan sig. $0.041 < 0,05$. Hasil positif yang didapat menunjukkan setiap ada peningkatan tunjangan kinerja pada bagian staf pribadi pimpinan akademi kepolisian Semarang maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Robaitul Amina, 2016, menyatakan bahwa tunjangan kinerja mempunyai pengaruh yang sama besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian Hardani, Bachri, Dahniar (2017). Hasil penelitian menyatakan bahwa tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

2. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji hipotesa bahwa Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 0,563 dan memberikan t hitung sebesar 2.743 dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,010.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rukmi Tien Martiwi (2017) menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Jika ingin meningkatkan loyalitas bekerja pada karyawan akan meningkatkan Kinerja.

3. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesa bahwa Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 0,190 dan memberikan t hitung sebesar 1.52 dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,301.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Afrianti, Sunaryo, Priyono, 2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Polresta Malang Kota dan loyalitas berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Polresta Malang Kota.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Tunjangan kikerja, loyalitas dan kedisiplinan yang dapat dilihat dari dimensi peneliti gunakan untuk mengukur yaitu:

1. Tunjangan Kinerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dari hasil uji $-t$ sebesar 2,140 dengan sig. 0,041 < 0,05.
2. Loyalitas Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dari hasil uji $-t$ sebesar 2,743 dengan sig. 0.010 < 0,05.
3. Kedisiplinan terbukti berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dari hasil uji $-t$ sebesar 1,052 dengan sig. 0.301 > 0,05.

Saran

Saran yang bisa disampaikan berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat, adalah sebagai berikut:

1. Saran bagi bagian staf pribadi pimpinan akademi kepolisian Semarang
Bagi bagian staf pribadi pimpinan akademi kepolisian Semarang peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:
 - a. Pada variabel tunjangan kinerja bahwa persentase terendah yaitu indikator adalah tunjangan kinerja diberikan tepat waktu yang perlu

dipertimbangkan oleh bagian staf pribadi pimpinan akademi kepolisian Semarang agar didalam memberikan tunjangan kinerja tepat waktu.

- b. Pada variabel loyalitas kerja menunjukkan bahwa persentase terendah adalah mengenai sesama rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan baik di dalam maupun di luar kantor. Dalam hal ini perlu ditingkatkan bahwa perlunya kerja sama didalam menyelesaikan pekerjaan didalam kantor maupun diluar kantor
- c. Pada variabel kedisiplinan menunjukkan bahwa persentase terendah adalah mengenai bekerja sesuai dengan aturan waktu jam kerja, jam pulang dan jam istirahat, tidak pernah melanggar peraturan yang ditetapkan oleh Kantor. Dalam hal ini perlu adanya peraturan yang ketat mengenai aturan waktu jam kerja pulang dan jam kerja istirahat dan melanggar peraturna yang ditetapkan

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Menambah variabel penelitian lain seperti motivasi, kepuasan kerja dan kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- b. Mengambil objek penelitian lain sehingga hasil penelitian apat menjadi perbandingan dengan penelitian yang dilakukan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian,2011,*Analisis Kepuasan Dan Loyalitas Konsumen Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Tahun 4, No. 2
- Arifrianti , Sunaryo, Priyono, 2018, Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai pada Polresta Malang Kota, *e-Jurnal Riset Manajemen*.
- Arifin,2014, *Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Catur.Perkasa*.
- Astiti, Suamba, Artini,2019, *Pengaruh Disiplin Kerja , Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian*,ISSN 2580-0566
- Andromike Maineldi,dkk.2014, *Faktor-Faktor yang mempengaruhi Loyalitas*, Bandung.
- Amina, 2016, Pengaruh Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang ,*Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah, P-ISSN Vol 3.1 Juni 2017*
- Dessler,2000,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemahan, Penerbit. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Ghozali, Imam,2016,*Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, Bachri, Dahniar, Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin,*Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 4, Nomor 1, Februari 2016.
<http://www.akpol.ac.id/> (Diakses pada tanggal 1 Mei 2020)
- https://id.wikipedia.org/wiki/Akademi_Kepolisian (Diakses pada tanggal 1 Mei 2020)
- Hasibuan, 2011,*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Hasibuan,2012, *Manajemen Disiplin Kerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan,2013,*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2016,*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hermawan, Riana ,*Analisis Faktor -Faktor Yang Menentukan Loyaltisa Karyawan Pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali*.
- Mangkunegara, 2010,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, 2012, *Evaluasi Kinerja Sumbert Daya Manusia*, Refika Aditama Bandung.
- Mamesah, Kawet, Lengkong, 2016.*Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado*.
- Martiwi, Triyono, Mardalis, 2012, Faktor- Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan, *Jurnal*.
- Moekizat, 2012, *Jenis-Jenis Disiplin Kerja*, Ghalia Ilmu Bandung.
- Najoan, Pangemanan, Tangkere,2018, *Jurnal Agri-SosioEkonomi Unsrat*, ISSN 1907– 4298, Volume 14 Nomor 1, Januari 2018 : 11 – 24.
- Nitisemito ,2003,*Manajemen Personalialia*, Edisi kedua, Ghalia Ilmu, Bandung.
- Pranita, Pascarani, Supriyayani,2018,Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa,*Jurnal*
- Pambudi,2012,Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 39(1).
- Poerwadarminta, 2012, *Pengertian Loyalitas*, Jakarta. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Poerwopoespito. 2004. “*Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*”. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Rabiatul Amina, 2016, Pengaruh Tunjangan Karaywan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha Sejahtera Sampang, *Jurnal*.

- Robert L. Mathis dan John, 2011, *Human Resource Management* (edisi. 10).
- Robbins. 2013, Robbins, *Organization Behavior*. Upper Saddle River. N. J: Prentice Hall
- Robbins dan Coulter, 2007, *Manajemen*. Edisi Kedelapan, Jakarta : PT Indeks
- Robbins, 2016, *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai dan Sagala. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, V. 2004. *Performance Appraisal*. Murai Kencana, Jakarta.
- Rivai, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta* : RajaGrafindo Persada
- Reichheld, F. F. dan Schefter, P. (2002). *E-Loyalty*. Harvard Business Review, Vol 78. No 4, hal 105-113.
- Runtu, 2014, *Indikator Loyalitas Kerja*, Jakarta.
- Saydam dalam Kurniawan 2015, *Aspek-aspek Loyalitas*. Gramedia, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, 2013, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudimin, T. 2003. Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen dan Usahawan*, Vol. 12 no. 11. Hlm 3-8.
- Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Surya, 2017, *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar. Griffin
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima).
- Siswanto, 2012, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (pendekatan administrative dan operasional). Jakarta : Bumi Aksara
- Steers & Porter, 1983, *Motivation and Work Behavior*, New York: Academic Press.
- Sobandi dkk. 2006, *Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah*. Bandung.

Tamba, ,Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbia Perdana,*Jurnal Administrasi Bisnis*,ISSN : 2338 -9605Vol. 7 No.1Tahun 2018

Uma Sekaran, 2015,*Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (Research Methods for Business). Jakarta: Salemba Empat.

Utomo, Stefanus, Tommy dkk. (2010). Analisis Pemotivasian dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT PALMA ABADI SENTOSA di Palangka Raya. Volume 1, No. 2.*Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*.Universitas Kristen Petra.

Wibowo, 2012,*Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Raja Grafindo.

Wibowo, 2016, *Manajemen Sumber Daya manusia dalam. Peningkatan Mutu* Jakarta
Raja Grafindo

Widodo, 2016,*Manajemen Kinerja*.Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

