

PENGARUH TUNJANGAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATPOL PP JAKARTA TIMUR

Makhfiyyah Muthi'ah¹, Destiana Hapsari², Deddy Supriadi³,
Farouk Ismail Zain⁴, Antoni Ludfi Arifin⁵

^{1,2,3,4}Pascasarjana Ilmu Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI,
Jakarta Pusat, Indonesia

⁵Fakultas Ilmu Administrasi, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta Pusat, Indonesia
e-mail: muthiah.mm25@gmail.com¹, destianaahapsarii@gmail.com²,
deddysupriadi71@gmail.com³, mailaroek@gmail.com⁴, ludfi@stiami.ac.id⁵

Abstract

Satpol PP is given the authority to serve and maintain public order, and on the other hand the emergence of conflicts with the community that can reduce the discipline of Satpol PP. Therefore, the author considers the importance of this research to find out: (1) The Effect of Performance Allowance on the Performance of the Civil Service Police Unit (Satpol PP) East Jakarta City. (2) The Effect of Work Discipline on the Performance of East Jakarta City Satpol PP Employees and (3) The Effect of Simultaneous Performance Allowance and Work Discipline on the Performance of East Jakarta City Satpol PP Employees. The research method uses quantitative methods with the number of respondents as many as 90 employees of the East Jakarta City Satpol PP. The results of the hypothesis test in this study stated: (1) Performance Allowance has a positive and significant effect on the performance of East Jakarta City Satpol PP employees of 20.5%. (2) Work discipline has a positive and significant effect on the performance of East Jakarta City Satpol PP employees by 24.7%. (3) Performance allowances and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on East Jakarta City Satpol PP employees by 30.3%. This study recommends that it is necessary to increase allowances and work discipline, in order to be able to improve the performance of the DKI Jakarta Provincial Government Satpol PP.

Keywords: allowance; performance; discipline; satpol PP.

Abstrak

Satpol PP diberikan kewenangan dalam pelayanan dan menjaga ketertiban masyarakat, dan sisi lain munculnya benturan dengan masyarakat yang dapat menurunkan kedisiplinan Satpol PP. Karenanya, penulis beranggapan pentingnya penelitian ini untuk mengetahui: (1) Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Jakarta Timur. (2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kota Jakarta Timur dan (3) Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kota Jakarta Timur. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 90 Pegawai Satpol PP Kota Jakarta Timur. Hasil uji Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan: (1) Tunjangan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Satpol PP Kota Jakarta Timur 20,5%. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Satpol PP Kota Jakarta Timur sebesar 24,7%. (3) Tunjangan kinerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pegawai Satpol PP Kota Jakarta Timur sebesar 30,3%. Penelitian ini merekomendasikan agar perlu ditingkatkannya tunjangan dan disiplin kerja, agar mampu meningkatkan kinerja Satpol PP Pemprov DKI Jakarta.

Kata kunci: tunjangan; kinerja; disiplin; satpol PP.

PENDAHULUAN

Kondisi ideal suatu organisasi yaitu ketika organisasi dapat melaksanakan fungsi-fungsinya serta dapat memaksimalkan aktivitas perangkat organisasi tersebut bagi pemangku kepentingan (*stakeholder*). Baik buruknya kinerja pegawai dalam suatu organisasi menentukan tercapai atau tidaknya target yang telah ditetapkan, bahkan nama baik sebuah organisasi juga ditentukan oleh perilaku dan kinerja pegawainya.

Pemerintah dalam upaya untuk memaksimalkan peran, perilaku serta kinerja aparatnya, mengeluarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010

tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010—2025 yang bertujuan mengarahkan kebijakan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi nasional selama rentang waktu 2010—2025; sehingga reformasi birokrasi di kementerian, lembaga, dan pemerintah berjalan secara efektif, efisien, terukur, konsisten, terintegrasi, melembaga, dan berkelanjutan.

Dengan adanya peraturan presiden tersebut diharapkan dapat memacu terjadinya perbaikan dan peningkatan kinerja birokrasi pemerintah dalam proses memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Berkaitan dengan peraturan itu, reformasi birokrasi juga mengandung perubahan besar dalam pola dan tata kelola pemerintahan Indonesia, serta reformasi birokrasi juga sebagai bentuk pertaruhan besar bagi negara Indonesia dalam menyambut tantangan abad ke-21.

Sejalan dengan pelaksanaan reformasi birokrasi tersebut diatas Pemerintah Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta (Pemprov DKI Jakarta) mengeluarkan Peraturan Gubernur (Pergub) Nomor 108 Tahun 2016 dan diperbarui dengan Pergub Nomor 409 Tahun 2016 tentang Tunjangan Kinerja Daerah (TKD), di mana TKD dialokasikan kepada PNS atau Calon PNS dengan variabel penilaian prestasi kerja antara lain: 1) Aktivitas Kerja, 2) Perilaku Kerja, dan 3) Serapan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan Unit Kerja Perangkat Daerah (UKPD).

Tugas, fungsi, & wewenang Satpol PP yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 16 Tahun 2018 sebagai penegak Peraturan Daerah (Perda), menyelenggarakan ketertiban umum & ketenteraman, dan menyelenggarakan perlindungan masyarakat, di mana pekerjaan ini memiliki risiko tinggi dalam melaksanakan tugas.

Seringnya, dalam praktik di lapangan Satpol PP berbenturan dengan masyarakat akibat masih banyaknya masyarakat yang belum paham terhadap Perda. Karena hal tersebut, tidak jarang anggota Satpol PP yang menjadi korban secara fisik akibat adanya kesalahpahaman masyarakat yang akan ditertibkan. Benturan ini dapat menyebabkan penurunan motivasi, disiplin, dan menurunnya mental Satpol PP. Indikator ini perlu upaya meningkatkan motivasi dan disiplin agar Satpol PP tetap konsisten menjaga ketertiban dengan pemberian tunjangan, berupa TKD.

Keberadaan Satpol PP sangat dibutuhkan oleh pemerintah daerah terutama di Provinsi DKI Jakarta. Keberhasilan melaksanakan ketertiban di wilayah kerja—dimana Satpol PP Provinsi DKI Jakarta bertugas—sangat ditentukan oleh kedisiplinan setiap anggota Satpol PP tersebut dalam menjalankan tugas, fungsi dan wewenangnya, maka tidak heran apabila kedisiplinan sangat berkaitan erat dengan kinerja maksimal Satpol PP.

SKPD Satpol PP Provinsi DKI Jakarta dalam mendukung program pemerintah pusat maupun pemerintah daerah melaksanakan evaluasi internal terhadap PNS-nya, tidak terkecuali Satpol PP Kota Jakarta Timur sebagai UKPD di Pemerintahan Kota Administrasi Jakarta Timur melakukan pembenahan Internal bentuk pelaksanaan implementasi dari reformasi birokrasi dan Pergub 409 Tahun 2016 tentang Tunjangan daerah tersebut.

Upaya untuk mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi serta tercapainya misi peningkatan kualitas kinerja pegawai antara lain dengan menerapkan penilaian kinerja yang berbasis Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sesuai amanat dari PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Tunjangan kinerja (*Insentif*), diartikan sebagai suatu imbalan yang diberikan kepada pegawai yang kinerjanya mencapai target yang ditentukan, bahkan melampauinya. Pemberian *insentif* ini merupakan pendapatan diluar pendapatan pokok, dan pendapatan ini disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). *Insentif* ini dialokasikan kepada PNS dan aparat Tentara Nasional Indonesia (TNI)/Polri yang nominalnya didasarkan kepada penilaian atas pencapaian kinerja yang bersangkutan.

Pemberian *insentif* tidak semata-mata diberikan setiap bulannya. Akan tetapi diatur dalam suatu mekanisme tertentu. Oleh karenanya, perlu dipahami bahwa *insentif* yang diterima setiap bulan tidak tentu, bisa besar atau kecil. Besaran kenaikan *insentif* itu tidak akan melebihi dari *plafon* yang sudah diatur dan bisa turun tergantung dengan kinerja yang diberikan oleh PNS atau aparat TNI/Polri. Ada enam jenis tunjangan yang akan didapat oleh PNS dan aparat TNI/Polri, yaitu: (1) Tunjangan kerja, (2) Tunjangan suami istri, (3) Tunjangan makan, (4) Tunjangan jabatan, (5) Tunjangan anak, dan (6) Tunjangan perjalanan bisnis.

Selanjutnya, tunjangan kinerja yang diteliti dalam penulisan ini adalah tunjangan kinerja untuk pegawai di lingkungan Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Timur. Menurut Sidig (2016:45) tunjangan kinerja diukur secara relatif terhadap dimensi berikut ini. Prestasi kerja pegawai terdiri atas indikator pencapaian kinerja, dan kualitas dari hasil pekerjaan.

Disiplin merupakan sebuah perilaku positif di mana seseorang melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai peraturan yang dijalankan pada suatu organisasi, disiplin juga merupakan sikap sekaligus perbuatan seorang pegawai yang mencerminkan besaran tanggung jawabnya untuk melaksanakan tugas yang diamanahkan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja secara bahasa diambil dari bahasa Inggris yakni *disciple* yang berarti pengikut, atau penganut pengajaran, latihan dan sejenisnya.

Disiplin itu berarti kemauan seseorang yang hadir dengan tanpa paksaan untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku didalam organisasi. Untuk mendapatkan tujuan yang diharapkan oleh organisasi, seorang pemimpin memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup besar untuk mengatur dan mendisiplinkan bawahannya dengan menggunakan peraturan-peraturan yang berlaku sebagai dasar pelaksanaan dan penerapan pendisiplinan.

Disiplin seharusnya dipandang sebagai kata kunci aktivitas bagi pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan acuan peraturan-peraturan organisasi. semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, maka makin tinggi pula tingkat produktivitas kerja. Disiplin kerja tidak hanya dilihat dari tingkat kedisiplinan dan kepatuhan pegawai sesuai waktu yang telah ditentukan, disiplin juga berbicara bagaimana menggunakan alat-alat bantu kerja sesuai dengan ketentuan, disiplin juga berbicara tentang bagaimana seorang pegawai memiliki rasa memiliki atas tugas tanggung jawab, disiplin juga tentang kapan suatu kegiatan organisasi dimulai dan kapan kegiatan tersebut harus selesai, dengan disiplin yang harus selalu dijaga dan ditaati maka akan menimbulkan etos kerja yang positif, dimana prinsip organisasi dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, *monitoring* dan pengawasan akan berlangsung sesuai aturan dan ketentuan organisasi yang ada. Dengan itu, maka tujuan organisasi yang ditargetkan dapat terpenuhi secara efektif dan efisien sehingga dapat diperoleh hasil yang optimal.

Dikemukakan oleh Hamali (2016:219), bahwasanya terdapat beberapa unsur-unsur yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, yakni:

- a. Pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi yang diberikan kepada para pegawai dapat berpengaruh pada kedisiplinan. Biasanya para pegawai merasakan akan memperoleh jaminan atas balas jasa yang sesuai dengan kerja keras yang sudah pegawai kontribusikan kepada perusahaan.
- b. Keteladanan pemimpin dalam perusahaan. Keteladanan yang dimiliki pemimpin merupakan hal yang penting di dalam wilayah perusahaan, sebab semua pegawai akan memperhatikan dan mencontoh seorang pemimpin tersebut berucap, berbuat dan bersikap agar tidak melanggar aturan disiplin kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Aturan-aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pelaksanaan atau pelatihan untuk disiplin kerja tidak bisa dilakukan secara lancar di dalam sebuah perusahaan apabila tidak

terdapat aturan yang tertuang dalam peraturan yang bersifat pasti dan mengikat untuk dijadikan pedoman perusahaan.

- d. Keberanian pemimpin di dalam melakukan tindakan. Pemimpin harus dapat melakukan tindakan secara tegas jika diketahui ada seorang atau beberapa orang pegawai yang melanggar disiplin kerja secara sengaja maupun tidak disengaja sesuai dengan aturan yang sudah tertuang dalam peraturan perusahaan.
- e. Pengawasan oleh pemimpin. Perusahaan perlu melakukan pengawasan pada setiap kegiatan yang dilakukan agar dapat mengarahkan pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut sejalan dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- f. Perhatian kepada pegawai. Pegawai merupakan manusia yang pada dasarnya memiliki perbedaan pada watak dan kepribadiannya.

Selanjutnya, dikemukakan oleh Handoko (2001:208), bahwasanya disiplin kerja dibedakan menjadi 2 jenis, yaitu:

- 1) Disiplin Preventif, merupakan disiplin yang berupaya dalam membuat pegawai untuk dapat mematuhi dan mentaati peraturan dan pedoman kerja yang telah diberlakukan pada sebuah perusahaan. Sasaran utama dari disiplin preventif ini adalah agar pegawai dapat menjaga kedisiplinan pada diri mereka sendiri, tanpa ada paksaan dari siapapun.
- 2) Disiplin Korektif, adalah upaya perusahaan dalam mempersatukan dan memandu para pegawai sehingga selalu mentaati peraturan sesuai dengan pedoman dan peraturan yang berjalan pada suatu perusahaan. Dalam ranah disiplin korektif ini, jika pegawai melanggar peraturan akan dikenakan hukuman atau sanksi yang didasari dari peraturan perusahaan yang ada. Pemberian hukuman atau sanksi ini bertujuan agar para pegawai dapat memperbaiki diri dan tidak lagi melakukan pelanggaran.

Dikemukakan oleh Mangkunegara (2013, p. 131) mengenai pelaksanaan hukuman atau sanksi kepada para pegawai jika melanggar disiplin kerja yaitu meliputi: 1) pemberian peringatan. Pemberian peringatan dapat dilakukan secara bertahap yaitu dapat dilakukan secara lisan sampai dengan pemberian peringatan melalui surat kesatu, kedua, dan ketiga. Pemberian surat peringatan ini juga dapat dijadikan acuan dalam memberikan penilaian terhadap pegawai itu sendiri. 2) pemberlakuan sanksi harus segera. Jika pegawai melakukan pelanggaran kedisiplinan maka sesegera mungkin pemberlakuan sanksi diberikan, sesuai dengan apa yang telah diatur dalam peraturan perusahaan. Tujuan pemberlakuan sanksi dengan segera perlu diberikan, sehingga pegawai yang melanggar memahami dampak dan sanksi yang akan diterimanya sesuai dengan peraturan yang berjalan. 3) pemberlakuan sanksi harus konsisten. Perusahaan harus konsisten dalam memberlakukan sanksi kepada setiap pelanggaran yang terjadi terhadap aturan perusahaan. Pemberian sanksi yang konsisten ini bertujuan untuk mendisiplinkan para pegawai agar lebih memahami setiap peraturan perusahaan yang sudah berlaku dan ditetapkan perusahaan. Inkonsistensi pemberlakuan sanksi akan mengakibatkan adanya rasa diskriminasi bagi para pegawai lainnya. Dan 4) pemberian sanksi harus impersonal. Perusahaan tidak boleh membedakan pemberian sanksi pada setiap pegawainya apakah itu dalam segi umur, jenis kelamin ataupun jabatan. Tujuannya adalah agar setiap pegawai memahami bahwa peraturan dan juga sanksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan itu berlaku pada setiap pegawai tanpa adanya perbedaan.

Dengan diberikannya kewenangan Satpol PP dalam memberikan pelayanan dan menjaga ketertiban masyarakat, dan sisi lain munculnya benturan dengan masyarakat yang dapat menurunkan kedisiplinan Satpol PP, maka penulis menganggap bahwa pentingnya melakukan penelitian pengaruh tunjangan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Satpol

PP. Berdasarkan latar belakang di atas peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Tunjangan terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Jakarta Timur ?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Jakarta Timur ?
3. Bagaimana pengaruh Tunjangan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Jakarta Timur ?

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yakni sebuah penelitian yang berlandaskan pada data yang dihasilkan selama periode penelitian secara sistematis berkaitan dengan fakta-fakta dan sifat-sifat objek penelitian dengan menyatukan korelasi antara variabel yang berperan di dalamnya, lalu diterjemahkan berdasarkan teori dan literatur yang berkaitan dengan pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Tujuan metode penelitian ini adalah untuk mendapatkan keterkaitan antara variabel penelitian. Data yang diperoleh penulis didapat dari hasil kuesioner tertutup dengan alternatif jawaban (*skoring*) kepada para objek penelitian, yang kemudian hasil dari data tersebut akan diolah melalui langkah statistik. Lokasi penelitian adalah kantor Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Timur, Jumlah pegawai Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Timur, tahun 2021 sebanyak 593 PNS dengan menggunakan rumus Slovin diambil sebanyak 90 orang responden.

Pada penelitian ini, data yang didapatkan terbagi dari data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer, teknik yang diaplikasikan dalam mendapatkan data primer terkait penelitian ini dengan menyebar kuesioner kepada obyek penelitian. Pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada obyek penelitian diolah dengan mengacu kepada parameter-parameter yang sudah ditentukan sehingga tujuan penelitian dapat tercapai. Pengumpulan data sekunder, diperoleh dari Sub Bagian Tata Usaha Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Timur berupa data Sasaran Kerja Pegawai (SKP), data Absensi Pegawai, serta referensi lain seperti jurnal dan *website*.

Dengan pendekatan kuantitatif, maka penelitian ini menggunakan kuesioner agar mendapatkan jawaban responden dengan metode kuesioner dengan jawaban tertutup yang sudah disediakan oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penggunaan data di dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer, dengan memberikan kuesioner kepada pegawai Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Timur. Total data di dalam penelitian ini berjumlah 90 orang. Total pertanyaan kuesioner adalah 14 butir soal. Beberapa analisis dan uji dalam proses penelitian ini menggunakan:

a. Analisis Deskriptif Responden

Bertujuan untuk mengelompokkan responden sesuai dengan karakteristik responden yang didapat dengan cara merumuskan dan menafsirkan data primer yang telah diisi responden, sehingga didapatkan kelompok responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama bekerja.

b. Uji Validitas

Hasil uji ini mengukur kebenaran data yang diberikan kepada peneliti oleh para responden, dan menjawab bahwasannya data tersebut dapat mewakili apa yang akan diteliti kedepannya. Uji validitas diperlukan agar kuesioner menjadi sah atau dapat dijadikan data primer. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Untuk uji validitas kedua variabel independen dan dependen adalah dengan korelasi antara butir-butir pernyataan secara keseluruhan dengan menggunakan analisis SPSS 16. Adapun

responden dalam penelitian ini menggunakan para pegawai Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Timur sebanyak 90 orang di luar pimpinan. Total 90 kuesioner yang diberikan untuk responden, dan hasilnya dari kuesioner yang terisi dan dapat diuji sebanyak 90 kuesioner kembali kepada penguji.

c. Analisis Deskriptif Variabel

Skala Likert digunakan dalam penelitian terhadap hasil dari kuesioner yang disebar, untuk mendapatkan jawaban pegawai Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Timur. Kuesioner yang diberikan kepada responden berjumlah 14 butir pernyataan yaitu Variabel X1 (Tunjangan Kinerja) berjumlah 4 butir pernyataan, Variabel X2 (Disiplin Kerja) berjumlah 4 butir pernyataan dan Variabel Y (Kinerja) berjumlah 6 butir pernyataan. Berikut hasil rekapitan berdasarkan tanggapan responden terhadap Variabel X1 (Tunjangan Kerja) yang diperoleh dari 90 responden Pegawai Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Timur yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden
 Mengenai Variabel X1 (Tunjangan Kinerja)

No	Dimensi	Variabel Tunjangan Kerja	Indeks	Ket
P1	1. Prestasi Kerja	Besar kecil tunjangan Kinerja yang diterima sesuai dengan capaian kinerja pegawai	4,23	Baik
P2	2. Potensi	Tunjangan Kinerja yang diterima pegawai sesuai dengan Hasil Pekerjaan, Kompetensi Teknis, Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan	4,24	Baik
P3	3. Aktivitas Kerja	Pegawai dengan Beban Kerja, jam Kerja, dan Resiko Kerja tinggi, pegawai akan menerima Jumlah Tunjangan Kinerja yang besar	4,53	Baik
P4	4. Kontribusi bagi Organisasi	Posisi Jabatan dan Lama masa Kerja menentukan Jumlah Tunjangan Kinerja	4,13	Baik
Total			17,13	
Rata-rata Penafsiran (M)		$\Sigma = 17,13/4$	4,28	Baik

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan mengenai variabel tunjangan kinerja (X1) tersebut, maka secara rerata penafsiran tersebut diperoleh nilai prediksi rata-rata skor untuk Variabel X1 (Tunjangan Kinerja) adalah 4,28. Hasil ini menunjukkan atas dasar skala interval termasuk dalam skala antara 4.21—5.00 terletak pada rentang kategori “Sangat Baik”.

Tabel 2. Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden
 Mengenai Variabel X2 (Disiplin Kerja)

No	Dimensi	Variabel Disiplin Kerja	Indeks	Ket
P1	1. Ketepatan Waktu	Pegawai datang ke tempat kerja selalu tepat waktu	4,04	Baik
P2		Pegawai selalu menyelesaikan tugas dengan baik	3,93	Baik
P3	2. Rasa Memiliki	Pegawai menggunakan fasilitas kantor dengan penuh rasa tanggung jawab	3,83	Baik
P4	3. Ketaatan	Pegawai selalu taat terhadap peraturan	3,93	Baik

No	Dimensi	Variabel Disiplin Kerja	Indeks	Ket
		di tempat kerja		
		Nilai indeks variabel Budaya Organisasi		
		Total	15,73	
	Rata-rata Penafsiran (M)	$\Sigma = 15,73/4$	3,93	Baik

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan mengenai variabel Disiplin Kinerja (X2) di atas, maka rata-rata penafsiran yang diperoleh dari nilai prediksi rerata skor adalah 3,93 dengan rentang kategori “Baik”.

Tabel 3. Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y (Kinerja)

No	Dimensi	Variabel Kinerja	Indeks	Ket
P1		Hasil Kerja pegawai selalu sesuai dengan standar mutu	3,98	Baik
P2	1. Kualitas Kerja	Tingkat kesalahan pegawai sangat rendah/kecil dalam melaksanakan tugas	3,78	Baik
P3		Pegawai selalu dapat mengerjakan output pekerjaan sesuai dengan beban kerja	4,92	Baik
P4	2. Waktu Kerja	Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan merupakan bagian kinerja yang baik	3,96	Baik
P5		Pegawai mampu bekerja secara tim	3,99	Baik
P6	3. Kerja sama	Pegawai selalu melakukan komunikasi terbuka dalam melaksanakan tugas	3,92	Baik
		Total	24,55	
	Rata-rata Penafsiran (M)	$\Sigma = 24,55/4$	4,09	Baik

Berdasarkan Tabel di atas, maka rata-rata penafsiran di atas diperoleh nilai nilai prediksi rata-rata skor untuk variabel budaya organisasi sebesar 3,99 Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan skala interval termasuk dalam skala antara 3,41—4,20 terletak pada rentang kategori Baik.

d. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu instrumen pengukuran untuk menentukan tingkat kestabilan atau konsistensi dalam hal mengukur suatu masalah. Hasilnya berbanding lurus dengan tingkat kestabilan, jika reliabilitasnya tinggi maka tingkat kestabilannya pun tinggi. Begitu juga sebaliknya, reliabilitas rendah, maka rendah pula tingkat kestabilannya bahkan bisa mengarah kepada ketidakstabilan alat ukur tersebut dalam mengukur suatu permasalahan. Uji ini dilakukan dengan menggunakan metode internal consistency, yang diukur menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Pedoman hasil dari uji ini adalah:

- Nilai Alpha lebih besar dari 0,5 artinya variabel yang diukur bersifat reliabel.
- Nilai Alpha lebih kecil dari 0,5 artinya variabel yang diukur bersifat tidak reliabel.

Didasari dari hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS, diketahui variabel tunjangan kinerja yang datanya didapat dari sebaran kuesioner dengan

total 90 responden, didapat nilai uji reliabilitas *statistic variable* tunjangan kinerja (X1) di atas 0,5 atau tepatnya 0,533. Dengan nilai alpha lebih besar dari 0,5 maka tingkat kestabilan data yang dihasilkan bersifat *reliable* serta memenuhi persyaratan kualitas data yang dapat dipertanggungjawabkan. Selanjutnya, Hasil uji reliabilitas untuk variabel Disiplin Kerja yang datanya didapat dari sebaran kuesioner dengan total 90 responden, didapat nilai uji reliabilitas *statistic variable* disiplin kinerja (X2) di atas 0,5 atau tepatnya 0,684. Dengan nilai alpha lebih besar dari 0,5 maka tingkat kestabilan data yang dihasilkan bersifat *reliable* serta memenuhi persyaratan kualitas data yang dapat dipertanggungjawabkan.

Terakhir, hasil uji reliabilitas untuk variabel Kinerja yang datanya didapat dari sebaran kuesioner dengan total 90 responden, didapat nilai uji reliabilitas *statistic variable* kinerja (Y) di atas 0,5 atau tepatnya 0,526. Dengan nilai alpha lebih besar dari 0,5 maka tingkat kestabilan data yang dihasilkan bersifat *reliable* serta memenuhi persyaratan kualitas data yang dapat dipertanggungjawabkan.

e. Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan sebagai persyaratan analisis sebelum melakukan analisis menggunakan regresi liner berganda, meliputi *uji normalitas*, *uji linieritas*, *uji multikolinieritas*, *uji heteroskedastisitas*.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data Tunjangan Kinerja (X1), Disiplin Kerja (X2). dan Kinerja (Y)

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.15712176
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		1.262
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083

Tabel Uji Normalitas diatas menggambarkan variabel yang diteliti semuanya normal, dengan data yang didapat lebih besar dari 0,05 atau tepatnya 0,083 mengartikan data berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas Data X1 Terhadap Y

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * Tunjangan (X1)	Between Groups	(Combined)	3.100	4	.775	.168	32.161
		Linearity	3.064	1	3.064	.001	127.122
		Deviation from	0.37	3	2.731	.012	.508
Within Groups			2.0490	85	14.213	.024	
Total			5.149	89			

Dari Tabel Uji Linieritas tersebut, menghasilkan nilai deviation from signifikan (sig) lebih besar dari 0,05. Artinya hubungan antara variable X1 dan variable Y adalah linear.

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas Data X2 Terhadap Y

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * Disiplin (X2)	Between Groups	(Combined)	.389	4	.775	1.737	.149
		Linearity	.338	1	3.064	6.041	.016
		Deviation from	.051	3	2,731	.303	.823
Within Groups			4.760	85	14,213	.024	
Total			5.149	89			

Dari Tabel diatas, didapat nilai sig di atas 0,05 atau tepatnya 0,823. Artinya hubungan antara variable X2 dan variable Y adalah linear.

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas Data X1 dan X2 Terhadap Y

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	.389	4	.097	1.737	.149
	Linearity	.338	1	.338	6.041	.016
	Deviation from Linearity	.051	3	.017	.303	.823
Within Groups		4.760	85	.056		
Total		5.149	89			

Dari Tabel diatas, didapat nilai sig di atas 0,05 atau tepatnya 0,823. Artinya hubungan antara variabel X1 dan variabel X2 terhadap variabel Y adalah linier.

Tabel 8. Hasil Multikolinieritas Data

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.967	2.691		5.561	.000		
Tunjangan Kinerja	.433	.118	.362	3.678	.000	.988	1.012
Disiplin Kera	.190	.117	.160	1.629	.107	.988	1.012

Dari tabel Uji Multikolinieritas diatas, maka dapat nilai VIF Tunjangan Kinerja (X1) adalah nilai 1,012, nilai VIF Disiplin Kerja (X2) adalah 1,012. Keseluruhan nilai VIF di bawah 10,00 yang artinya tidak terdapat atau terbebas dari gejala multikolinieritas antar variabel.

Tabel 9. Hasil Heteroskedastisitas Data

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.033	.267		.123	.902
Tunjangan Kinerja	-.031	.044	-.079	-.718	.475
Disiplin Kera	.061	.057	.117	1.066	.289

Selanjutnya dari perhitungan Uji Heteroskedastisitas terlihat pada tabel diatas menunjukkan nilai sig variabel Tunjangan Kinerja (X1) adalah 0,475, Disiplin kerja (X2) adalah 0,289. Dengan hasil sig ini variabel terindikasi bebas dari heteroskedastisitas.

f. Uji Analisis Regresi Liar Berganda

Pengujian pertama untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya pengelolaan arsip (X1), kompetensi petugas (X2) dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja (Y). Dengan pengujian hasil program SPSS menghasilkan output sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.591	.338		10.628	.000
	X1	-.155	.058	-.239	-2.643	.010
	X2	.251	.049	.463	5.118	.000

Berdasarkan pada tabel tersebut diatas dapat diartikan sebagai berikut :
 X1= Tunjangan Kinerja, X2 = Disiplin Kerja, Y= Kinerja, a= 3,591, b1= -0,155, b2= 0,251
 Oleh karena itu, persamaannya menjadi : $Y = 3,591 + -0,155 X1 + 0,251 X2 + e$

g. Uji Hipotesis T

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.591	.338		10.628	.000
	Tunjangan Kerja	-.155	.058	-.239	2.003	.010
	Disiplin Kerja	.251	.049	.463	5.118	.000

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.591	.338		10.628	.000
	Tunjangan Kerja	-.155	.058	-.239	2.003	.010
	Disiplin Kerja	.251	.049	.463	5.118	.000

Hasil dari tabel perhitungan SPSS *coefficients* tersebut didapatkan nilai sig variabel Tunjangan Kinerja (X1) adalah 0,010. Dengan hasil ini berarti hipotesis pertama (H1) diterima dan ada hubungan antara variabel X1 dengan variabel Y, karena nilai sig di bawah probabilitas 0,05, yakni 0,010. Begitupula pada nilai variabel X1 pada nilai t hitung diatas 1,991 atau tepatnya 2,003 yang artinya hipotesis pertama (H1) dapat diterima dan ada hubungan antara variabel X1 dengan variabel Y.

Hasil dari tabel perhitungan SPSS *coefficients* tersebut didapatkan nilai sig variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 0,000. Dengan hasil ini berarti hipotesis kedua (H2) diterima dan ada hubungan antara variabel X2 dengan variabel Y, karena nilai sig di bawah probabilitas 0,05, yakni 0,000. Begitupula pada nilai variabel X2 pada nilai t hitung di atas 1,991 atau tepatnya 5,118 yang artinya hipotesis kedua (H2) dapat diterima dan ada hubungan antara

variabel X2 dengan variabel Y.

h. Uji Hipotesis F

Dari tabel *output* program SPSS ANOVA tersebut diketahui pula nilai sig senilai 0,000. Mengurut aturan dasar hasil uji F, maka diartikan hipotesis dapat diterima, karena nilai sig dibawah nilai probabilitas 0,05. Dengan kata lain variabel X1 dan variabel X2 mempengaruhi variabel Y. Sejalan dengan hal tersebut, nilai f hitung adalah 18,922 yang artinya hipotesis dapat diterima karena nilai f hitung lebih besar dari f tabel 3,09. Dengan kata lain variabel X1 dan variabel X2 mempengaruhi variabel Y.

Penelitian sejenis, oleh Catio dan Sunarsi, (2020) ditemukan juga pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja. Hal yang sama ditemukan pada hasil penelitian Vallennia, Atikah, & Azijah (2021) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro.

Tunjangan yang diberikan merupakan satu bentuk apresiasi atas tercapainya kinerja organisasi, tunjangan ini akan memotivasi pegawai untuk terus memberikan kontribusi terbaiknya. Hasil penelitian Iryani, Yulianto, dan Nurpadilah (2022) menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sama halnya dengan penelitian sebelumnya oleh Fani, Mustafa, dan Qomariyah (2021) bahwa Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang bisa didapat seorang pegawai didalam melakukan kewajibannya sebagai seorang pegawai telah sesuai dengan amanah yang ditanggungnya. Kinerja merupakan salah satu sisi utama didalam organisasi. Kinerja juga biasa diartikan sebagai prestasi kerja. Asal kata Kinerja didapat dari bahasa inggris (*performance*) yang diterjemahkan sebagai “penampilan”, “prestasi”, “pertunjukan kerja” dan “pelaksanaan tugas”. Bagian penting yang menentukan sebuah organisasi berhasil ialah kinerja pegawai dan organisasinya di dalam menjalankan tugas dan dan tanggung jawabnya.

Bahasa kinerja biasa digunakan dalam menyatakan sebuah prestasi atau sebuah jenjang keberhasilan dari seorang pegawai maupun kelompok pegawai atau yang biasa disebut organisasi. Lebih lanjut, beberapa indikator untuk mengukur secara lengkap pengertian kinerja organisasi di dalam birokrasi publik dapat dilihat seperti yang tertera di bawah ini:

- 1) Produktivitas, indikator ini bukan hanya berlaku untuk mengukur tingkat efisiensi pekerjaan seorang pegawai, akan tetapi digunakan juga dalam rasio *input* dan *output* pada efektivitas pelayanan produktivitas seorang pegawai.
- 2) Kualitas Layanan, salah satu indikator penting lainnya dalam mengukur kinerja organisasi publik. Stigma negatif banyak terbentuk dan tertuju kepada organisasi publik diakibatkan hasil dari ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang didapatnya dari organisasi publik. Oleh karena itu, maka kualitas layanan kepada masyarakat menjadi salah satu indikator kinerja organisasi publik.
- 3) Responsivitas, yaitu kesanggupan sebuah organisasi dalam memahami kebutuhan masyarakat, mengatur agenda dan prioritas pelayanan, serta meningkatkan program-program pelayanan publik agar dapat menyesuaikan kebutuhan masyarakat dan menyerap aspirasi masyarakat. Responsivitas terkait kemampuan organisasi publik untuk menjalankan visi, misi dan tujuannya, dalam hal ini pemenuhan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, responsivitas termasuk salah satu indikator kinerja. Ketidakkampuan organisasi publik untuk memenuhi kebutuhan dan serta melayani masyarakat menunjukkan responsivitas yang rendah, dan dengan hal ini berarti terjadi kegagalan organisasi-organisasi publik. Jika organisasi publik mempunyai responsivitas yang kurang atau rendah, maka hal itu menggambarkan kinerja mereka yang rendah pula.

- 4) **Responsibilitas**, menggambarkan tentang pelaksanaan kegiatan organisasi publik sudah sesuai mengurut pada aturan-aturan administrasi yang berlaku dan sesuai dengan kaidah dan kebijakan organisasi secara eksplisit maupun implisit. Oleh karena itu, pada saat tertentu **responsibilitas** dan **responsivitas** bisa saling berbenturan.
- 5) **Akuntabilitas publik**. Indikator ini mengukur besarnya kebijakan maupun kegiatan organisasi publik dalam hal ini pejabat politik yang dipilih oleh masyarakat, tunduk dan patuh pada kepentingan masyarakat. Dalam kata lain, karena dipilih oleh masyarakat, maka dengan otomatis akan mengedepankan kepentingan dan kebutuhan masyarakat. **Akuntabilitas publik** dapat dipergunakan untuk menggambarkan besarnya kebijakan maupun kegiatan organisasi publik sejalan dengan apa yang masyarakat kehendaki dan inginkan. Jadi, tidak hanya dinilai dari sisi internal organisasi publik atau pemerintah saja, tetapi juga dinilai dari sisi eksternal juga, apakah sudah sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma yang berkembang di masyarakat itu sendiri.

Satpol PP Kota adalah Unit Kerja Satpol PP pada Kota Administrasi. Satpol PP Kota diketuai seorang Kasatpol PP Kota. Kasatpol PP Kota bertanggung jawab terhadap Satpol PP Kota serta secara operasional diatur oleh Walikota. Satpol PP Kota mendapatkan kewenangan untuk melakukan operasional penegakan Perda dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat di Tingkat Kota Administrasi.

Dalam Pergub Provinsi DKI Jakarta Nomor 285 Tahun 2016 diatur fungsi dan tugas Satpol PP Kota antara lain:

- a) Mengkoordinasikan penyusunan rencana strategis, rencana kerja, dan anggaran sesuai dengan lingkup tugasnya;
- b) Menjalankan rencana strategis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c) Menyusun standar operasional prosedur;
- d) Menyelenggarakan ketenteraman, ketertiban masyarakat, penegakan peraturan daerah dan peraturan gubernur, serta melindungi masyarakat;
- e) Menjalankan penertiban dan penegakan peraturan daerah dan peraturan gubernur;
- f) Menegakkan ketertiban masyarakat, pengamanan protokoler, & obyek vital, serta pengaduan dan sengketa;
- g) Mengembangkan peran masyarakat dalam ketenteraman & ketertiban umum, serta penegakan peraturan daerah dan peraturan gubernur;
- h) menjalankan ketertiban fasilitas sosial & ketertiban fasilitas umum serta ketertiban pemukiman;
- i) Menjalankan pengawasan, pengendalian. Monitoring, & evaluasi perizinan & non perizinan penyelenggaraan tempat usaha;
- j) Menyusun rekomendasi kepada Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi dalam rangka penetapan dan pemberian sanksi atas pelanggaran/penyalahgunaan perizinan & non perizinan penyelenggaraan tempat usaha untuk disampaikan kepada penyelenggara Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP);
- k) Menyediakan prasarana & sarana kantor pada lingkup Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota.

Satpol PP Kota, terdiri atas: (1) *Kepala Satpol PP Kota* yang bertugas untuk memimpin dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas serta fungsi Satpol PP Kota. Kemudian (2) *Subbagian Tata Usaha* yang bertugas sebagai penyusun bahan rencana strategis dan rencana kerja dan anggaran sesuai dengan ruang lingkupnya. Lalu, (3) *Seksi Ketenteraman dan Ketertiban Umum* yang bertugas sebagai penyusun rencana strategis dan rencana kerja dan anggaran sesuai dengan ruang lingkupnya. Selanjutnya, (4) *Seksi Perlindungan*

Masyarakat yang bertugas sebagai penyusun rencana strategis dan rencana kerja dan anggaran sesuai dengan ruang lingkupnya. Terakhir (5) Seksi PPNS dan Penindakan yang bertugas sebagai penyusun rencana strategis dan rencana kerja dan anggaran sesuai dengan ruang lingkupnya.

KESIMPULAN

Dari pembahasan dan hasil uji data serta analisis data, maka dapat kesimpulan yang didapat adalah:

- a. Pengaruh tunjangan kerja terhadap kinerja secara parsial hasil Uji t bahwa variabel independen (X1) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) berdasarkan hasil uji t di dapatkan nilai t hitung > dari t tabel (t hitung 2,003 > t tabel 1.991), artinya ada pengaruh baik tunjangan kinerja terhadap kinerja pada kantor Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Timur. Besarnya pengaruh Tunjangan kinerja terhadap Kinerja sebesar 20,5%.
- b. Sedangkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja secara parsial hasil Uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung > dari t tabel (5,118 > t table 1.991), artinya ada pengaruh baik disiplin kerja terhadap kinerja pada kantor Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Timur. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 24,7 % .
- c. Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan di dalam penelitian menghasilkan nilai F hitung > F tabel (18,922 > F table 3,09) maka terdapat pengaruh secara simultan tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Lebih lanjut, koefisien determinasi menunjukkan sebesar 30,3%. Artinya variabel tunjangan kinerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) memiliki pengaruh sebesar 30,3%, sisanya sebesar 69,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Catio, Mukhlis dan Sunarsi, Denok. 2020. Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*. Vol. 17(2). 16—26. <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02.2708>
- Darmawan. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Temprina Media Grafika. Surabaya. Bandung: UNPAS
- Dessler, Garry dan Subekhi. 2012. *Human Resource Management*. New Jersey : John Willey and Sons. Jakarta: Prenhalindo.
- Fani, Mustafa, La Ode, dan Qomarian, Erni (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Pertanahan Kota Kendari. *REZ PUBLICA: Jurnal Administrasi Negara, Politik-Pemerintahan & Hubungan Internasional*. Volume 7(2). 12—23. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/rezpublica>.
- Fitria ,Ferida Ning dan Bambang Swasto Sunuharyo. 2017. *Pengaruh tunjangan pegawai terhadap motivasi kerja dan Kinerja pegawai (Studi Pada Pegawai Auto 2000 MalangSutoyo)*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
- Hidayat, Z dan Taufiq, M. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Lumajang :Jurnal WIGA*, 2(1), 79—97. <https://doi.org/2088-0944>
- Handoko. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indriyani, Agustina. 2014. *Analisis pengaruh gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap*

- produktivitas*. Solo :Universitas Islam batik Surakarta.
- Ingodimedjo dan Sutrisno (2016: 94). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Iryani, Yulianto, Harry dan Nurpadilah, Lili. 2022. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Management & Business SEIKO*. Volume 5(1). 343—354.
<https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1653>
- Kurniadi, Fajar. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja Pegawai di Apotek Berkah*. Bandung: Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.
- Mangkunegara Anwar Prabu. **2013**. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Perusahaan Remaja Rosdakarya.
- Mondy R.W dan Martocchio J.J. 2016. *Human Resource Management ed.14*. Amerika Serikat:Pearson Education.
- Nikpour, Amin. 2017. *The impact of organizational culture on organizational performance The mediating role of employee's organizational commitment*. Teheran Iran : Islamic Azad University
- Noe, Raymond *et al*. 2011. *Fundamentals of Human Resource Management 4th edition*. New York : McGraw-Hill.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, FN. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: (Studi Kasus PT. SINAR SOSRO Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49.
<https://jurnal.upb.ac.id/index.php/equalibrium/article/view/104>