



PENGARUH PELATIHAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI ASN PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN PENDAPATAN DAN ASET DAERAH KOTA TANJUNGBALAI

Hamida Sari Siregar¹, Adlina², Kris Swarta Siburian³, Nurbaiti Nasution⁴

^{1,2,3,4}Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Asahan

¹hamidasarisiregar@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial pelatihan, pemberian tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Jumlah sampel sebanyak 49 pegawai ditentukan melalui teknik sampel jenuh. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil uji-F, secara simultan pelatihan, pemberian tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai $F_{hitung} (9,950) > F_{tabel} (2,81)$ dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil uji-t (parsial), pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai $t_{hitung} (2,124) > t_{tabel} (2,012)$, pemberian tunjangan kinerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai $t_{hitung} (1,479) < t_{tabel} (2,012)$ serta disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai $t_{hitung} (2,668) > t_{tabel} (2,012)$. Uji- R^2 , nilai *adjusted R square* sebesar 0,359, artinya pelatihan, pemberian tunjangan kinerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan prestasi kerja sebesar 35,9% sedangkan 64,1% selebihnya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *pelatihan, pemberian tunjangan kinerja, disiplin kerja, prestasi kerja*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of simultaneous and partial training, performance allowances and work discipline on work performance. The number of samples as many as 49 employees was determined through the saturated sample technique. Data analysis used multiple linear regression. The results of the F-test, simultaneously training, performance allowances and work discipline affect work performance with a value of $F_{count} (9.950) > F_{table} (2.81)$ and significance ($0.000 < 0.05$). The results of the t-test (parsial), training has an effect on work performance with a value of $t_{count} (2.124) > t_{table} (2.012)$, the provision of performance allowances has no effect on work performance with a value of $t_{count} (1.479) < t_{table} (2.012)$ and work discipline has an effect on achievement work with $t_{count} (2,668) > t_{table} (2,012)$. R^2 -test, the adjusted R square value is 0.359, meaning that training, performance allowances and work discipline can explain work performance by 35.9% while the remaining 64.1% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: *training, performance allowance, work discipline, work performance*

I. PENDAHULUAN

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber

daya manusia yang menjalankan fungsinya sebagai pelaksana teknis operasional dalam suatu instansi,



badan, dinas maupun lembaga. Sebagai seorang abdi negara, ASN harus memiliki kemampuan untuk menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh negara melalui pimpinannya sesuai standar dan prosedur yang berlaku sehingga akan menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan bersama.

Prestasi kerja pegawai ASN pada suatu instansi pemerintahan ditentukan atas keberhasilan menjalankan seluruh tugas sesuai fungsi dan kewenangan yang diberikan oleh pimpinan. Prestasi kerja seluruh pegawai ASN akan membawa suatu instansi mencapai target atau sasaran yang telah ditentukan.

Pendapatan asli daerah (PAD) dikelola oleh Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah seperti yang terdapat di Kota Tanjungbalai. Pendapatan daerah tersebut bersumber dari berbagai sektor, diantaranya pajak daerah, retribusi daerah, hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan, bagi hasil pajak dan bukan pajak, dana alokasi umum, dana alokasi khusus serta pendapatan lainnya yang sah.

Penerimaan pendapatan daerah Kota Tanjungbalai selama tahun 2016 hingga 2019 tidak mampu merealisasikan target yang telah dicanangkan. Hal ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja pegawai ASN Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah tidak maksimal dan menyebabkan beberapa faktor yang melatarbelakangi ketidakmampuan pegawai ASN merealisasikan target tersebut, diantaranya pelatihan, pemberian tunjangan dan disiplin kerja.

Pelatihan sebagai suatu program untuk mengasah kompetensi pegawai ASN dalam menjalankan seluruh tugas dan fungsinya di Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai. Program pelatihan yang belum tersedia dalam melakukan kegiatan tinjauan dan penyelenggaraan pemungutan pajak daerah berdasarkan UU No. 28 Tahun 2009 sehingga proses pendataan, penilaian, penetapan, pengadministrasian, pemungutan/penagihan dan pelayanan PBB-P2 belum maksimal dilakukan oleh pegawai ASN.

Prinsip pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai ASN Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai berdasarkan pada jabatan dan golongan kepangkatan. Pemberian tunjangan kinerja merupakan suatu hak yang diterima pegawai ASN dan jumlah yang diterima berdasarkan kinerja yang telah dilakukan pada setiap bulannya.

Setiap pegawai ASN Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai wajib melaksanakan disiplin kerja. Namun, berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan, masih banyak pegawai ASN telat masuk kerja yang telah ditetapkan yaitu pukul 07.30 wib serta terlihat pegawai keluar kantor tanpa izin terlebih dahulu.

Rachmawati (2009) menjelaskan, pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dan bertujuan untuk meningkatkan keahlian serta pengetahuan secara sistematis sehingga memiliki kemampuan kerja yang profesional dan optimal di bidangnya.



Widodo (2010) berpendapat bahwa pelatihan adalah suatu program yang diterima oleh pegawai atau pegawai sebagai upaya menambah pengetahuan serta meningkatkan kompetensi pada bidang pekerjaan tertentu yang diterima individu sesuai kebutuhan organisasi.

Menurut Sumarsono (2008), kriteria dilakukannya pelatihan yaitu:

1. Kualitas instruktur
2. Antusias pegawai
3. Materi yang diberikan
4. Metode pelaksanaan
5. Tujuan pelaksanaan

II. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Alasan menggunakan metode kuantitatif karena pengolahan data menggunakan statistik.

Sifat penelitian ini adalah deskriptif, yaitu teknik mendeskripsikan atau memberikan penjelasan terhadap hasil penelitian yang berbentuk angka sehingga mempermudah siapa saja yang melihat, membaca dan menelaah suatu hasil penelitian yang telah dicapai.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman, Kelurahan Sijambi, Kecamatan Datuk Bandar, Kota Tanjungbalai dan dilakukan pada bulan Oktober 2020 hingga Februari 2021.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai yang berjumlah 49 pegawai.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena anggota populasi lebih besar dari 30 dan kurang dari 100. Maka, jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 49 responden.

III. HASIL PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Uji Validitas

Item pernyataan yang diukur pada uji validitas penelitian ini berjumlah 15 pernyataan dengan kriteria nilai *corrected item total correlation* (r_{hitung}) > koefisien korelasi sederhana (r_{tabel}) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid dan sesuai dengan gejala penelitian. Nilai (r_{tabel}) diperoleh melalui rumus $n - 2$, yaitu $49 - 2 = 47$ (0,2816).

Tabel 1. Uji Validitas

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,376	0,2816	Valid
P2	0,420	0,2816	Valid
P3	0,416	0,2816	Valid
P4	0,301	0,2816	Valid
P5	0,336	0,2816	Valid
P6	0,307	0,2816	Valid
P7	0,538	0,2816	Valid
P8	0,452	0,2816	Valid
P9	0,416	0,2816	Valid
P10	0,676	0,2816	Valid
P11	0,676	0,2816	Valid
P12	0,790	0,2816	Valid
P13	0,474	0,2816	Valid
P14	0,463	0,2816	Valid
P15	0,347	0,2816	Valid



Seluruh pernyataan menghasilkan nilai *corrected item total corellation* (r_{hitung}) > 0,2816, artinya seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Syarat agar variabel yang digunakan dinyatakan reliabel atau sesuai dengan fenomena penelitian spabila nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

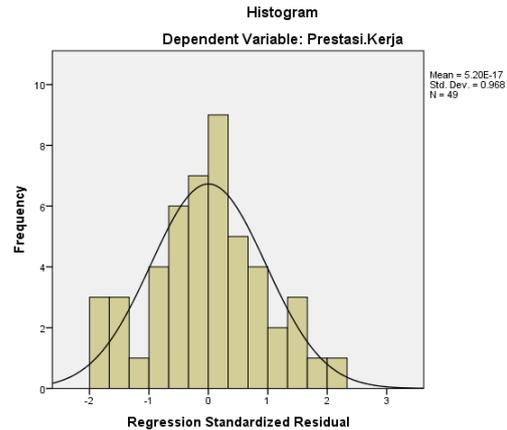
Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	alpha	Syarat	Ket
Pelatihan	0,692	0,60	Reliabel
Pemberian T. Kinerja	0,715	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,829	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja	0,739	0,60	Reliabel

Nilai *cronbach's alpha* diantaranya pelatihan (0,692), pemberian tunjangan kinerja (0,715), disiplin kerja (0,829) dan prestasi kerja (0,739) > 0,60, artinya seluruh variabel yang terdiri dari pelatihan (X_1), pemberian tunjangan kinerja (X_2), disiplin kerja (X_3) dan prestasi kerja (Y) dinyatakan reliabel sehingga seluruh variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

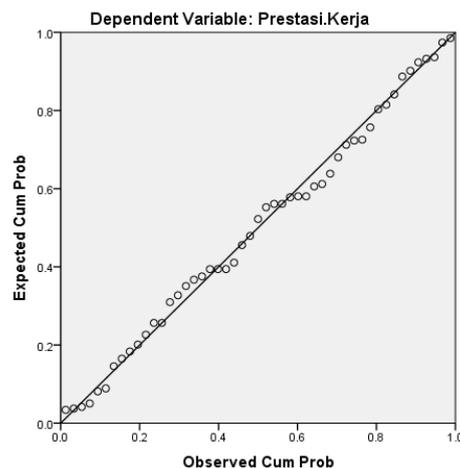
Uji normalitas menunjukkan sebaran data yang dihasilkan oleh seluruh variabel bebas yang terdiri dari pelatihan, pemberian tunjangan kinerja, disiplin kerja.



Gambar 1. Uji Normalisasi

Uji normalitas dengan histogram menyatakan data terdistribusi secara normal karena menghasilkan *mean* (5,20) > standar deviasi (0,968) dan membentuk garis melengkung seperti sebuah lonceng melalui seluruh diagram serta menunjukkan adanya garis yang tidak miring ke kiri maupun ke kanan.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji Normalisasi dengan histogram

Uji normalitas P-P Plot memutuskan bahwa data menunjukkan distribusi normal karena titik-titik diawali dari angka (0,0) dan mengikuti serta terus



mendekat dengan garis diagonal disepanjang sumbu X dan Y.

Tabel 3. Uji normalitas P-P Plot

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.19899702
	Absolute	.058
Most Extreme Differences	Positive	.058
	Negative	-.044
Kolmogorov-Smirnov Z		.406
Asymp. Sig. (2-tailed)		.997

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Nilai *A.symp.Sig* (0,997) > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Agar data terhindar dari masalah multikolinearitas, maka dibandingkan dengan nilai *tolerance* dan VIF.

1. Nilai *tolerance* setiap variabel bebas > 0,1.
2. Nilai VIF setiap variabel bebas < 10.

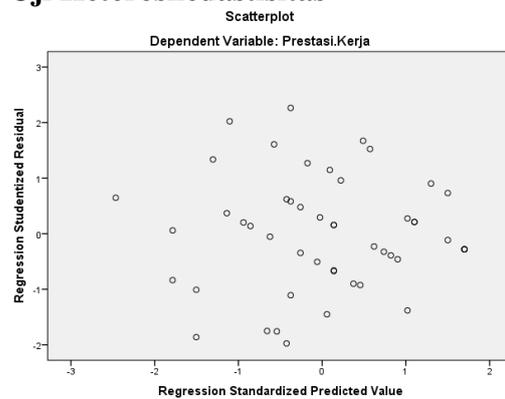
Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Pelatihan	.763	1.311
1 Pemberian.Tunjan	.640	1.563
1 Disiplin.Kerja	.810	1.234

a. Dependent Variable: Prestasi.Kerja

Nilai *tolerance* setiap variabel bebas diantaranya pelatihan (0,763), pemberian tunjangan insentif (0,640) dan disiplin kerja (0,810) > 0,1. Sementara nilai VIF pelatihan (1,311), pemberian tunjangan insentif (1,563) dan disiplin kerja (1,234) < 10, artinya data pada penelitian ini terhindar dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Seluruh titik-titik diantara garis lurus di bawah dan di atas pada titik 0,0 (sumbu X dan Y) terlihat titik-titik sebaran data, maka dapat dijelaskan bahwa data penelitian terhindar dari masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

1. Jika variabel bebas menghasilkan nilai negatif, maka akan menurunkan atau mengurangi prestasi kerja sebesar nilai yang dihasilkan variabel bebas.
2. Jika variabel bebas menghasilkan nilai positif, maka akan menambah atau meningkatkan prestasi kerja sebesar nilai yang dihasilkan variabel bebas.



Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized	Standardized	
	Coefficients	Coefficients	
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.620	1.903	
Pelatihan	.195	.092	.281
1 Pemberian.			
Tunjangan.Kinerja	.194	.131	.214
Disiplin.Kerja	.275	.103	.343

a. Dependent Variable: Prestasi.Kerja

$$Y = 1,620 + 0,195X_1 + 0,194X_2 + 0,275X_3$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta 1,620, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel pelatihan (X_1), pemberian tunjangan kinerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) nol (0), maka nilai prestasi kerja (Y) adalah 1,620.
2. Koefisien regresi pada variabel pelatihan (X_1) adalah 0,195, artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel pelatihan (X_1), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,195 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel pemberian tunjangan kinerja (X_2) adalah 0,194, artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel pemberian tunjangan kinerja (X_2), maka akan

meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,194 satuan.

4. Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X_3) adalah 0,275, artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel disiplin kerja (X_3), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,275 satuan.

Uji Simultan (Uji-F)

Nilai F_{hitung} berdasarkan *output* statistik, sementara nilai F_{tabel} melalui titik persentase distribusi (F) dengan probabilitas (tingkat signifikansi) 5% (0,05).

$$\begin{aligned} df &= (n - k) - 1 \\ &= (49 - 3) - 1 \\ &= 46 - 1 \\ &= 45 (2,81) \end{aligned}$$

Tabel 6. Uji Simultan (Uji-F)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	45.771	3	15.257	9.950	.000 ^b
1 Residual	69.005	45	1.533		
Total	114.776	48			

a. Dependent Variable: Prestasi.Kerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin.Kerja, Pelatihan, Pemberian.Tunjangan.Kinerja



Nilai F_{hitung} (9,950) > F_{tabel} (2,81) dan signifikansi (0,000 < 0,05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya pelatihan, pemberian tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.

Uji Parsial (Uji-t)

Nilai t_{hitung} berdasarkan *output* statistik sementara nilai t_{tabel} melalui titik persentase distribusi (t) dengan probabilitas (tingkat signifikansi) 5% (0,05).

$$\begin{aligned} df &= n - k \\ &= n - k \\ &= 49 - 3 \\ &= 46 (2,012) \end{aligned}$$

Tabel 7. Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	.851	.399
Pelatihan	2.124	.039
Pemberian.Tunjan ngan.Kinerja	1.479	.146
Disiplin.Kerja	2.668	.011

a. Dependent Variable:
Prestasi.Kerja

1. Nilai t_{hitung} (2,124) > t_{tabel} (2,012) dan nilai signifikansi 0,039 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya secara parsial pelatihan

(X_1) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).

2. Nilai t_{hitung} (1,479) < t_{tabel} (2,012) dan nilai signifikansi 0,146 > 0,05 maka H_2 ditolak dan H_0 diterima, artinya secara parsial pemberian tunjangan kinerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).
3. Nilai t_{hitung} (2,668) > t_{tabel} (2,012) dan nilai signifikansi 0,011 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya secara parsial disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).
4. Variabel bebas yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja (Y) adalah disiplin kerja (X_2) karena menghasilkan nilai t_{hitung} (2,668) yang paling besar diantara variabel bebas lainnya.

Koefisien Determinasi (Uji- R^2)

Koefisien determinasi (uji- R^2) yaitu uji yang dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh pelatihan, pemberian tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja dengan melihat persentase yang diberikan melalui korelasi seluruh variabel bebas.

Tabel 8. Koefisien Determinasi (Uji- R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.399	.359	1.238

a. Predictors: (Constant), Disiplin.Kerja, Pelatihan, Pemberian.Tunjangan.Kinerja
b. Dependent Variable: Prestasi.Kerja

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,359, artinya pelatihan, pemberian tunjangan kinerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan



prestasi kerja sebesar 35,9% sedangkan 64,1% selebihnya dijelaskan oleh variabel seperti pengalaman kerja, insentif, kompetensi, lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan dan beberapa variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh melalui uji-t, secara parsial pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai ASN Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tangungbalai dengan nilai t_{hitung} (2,124) > t_{tabel} (2,012) dan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan Sumarsono (2008), bahwa pelatihan sebagai upaya untuk mengubah perilaku, karakteristik maupun pola kerja seorang pegawai melalui pendidikan singkat. Program pelatihan yang belum tersedia dalam melakukan kegiatan tinjauan dan penyelenggaraan pemungutan pajak daerah berdasarkan UU No. 28 Tahun 2009 sehingga proses pendataan, penilaian, penetapan, administrasi, pemungutan/ penagihan dan pelayanan PBB-P2 belum maksimal dilakukan oleh pegawai ASN.

Nilai positif yang dihasilkan melalui uji regresi serta nilai signifikan yang diperoleh melalui uji parsial membuktikan bahwa pelatihan memberikan peningkatan prestasi kerja pegawai ASN sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan Amelia Rahmi (2017) bahwa hasil uji parsial (uji-t), pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai t_{hitung} (2,216) > t_{tabel} (1,994) serta Jiantoro Subekti (2017), pelatihan berpengaruh pada prestasi kerja dengan nilai t_{hitung} (2,233) > t_{tabel} (2,022).

Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh melalui uji-t, secara parsial pemberian tunjangan kinerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai ASN Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tangungbalai dengan nilai t_{hitung} (1,479) < t_{tabel} (2,012) dan nilai signifikansi $0,146 > 0,05$.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan Mangkunegara (2011), pemberian tunjangan sebagai sistem imbalan dan merupakan komponen dalam sebuah hubungan kerja berdasarkan tingkatan kinerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab karena telah terpenuhinya tujuan perusahaan. Pemberian tunjangan kinerja merupakan suatu hak yang diterima pegawai ASN Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tangungbalai dan jumlah yang diterima berdasarkan kinerja yang telah dilakukan pada setiap bulannya.

Uji regresi menyatakan pemberian tunjangan kinerja positif, artinya dapat memberikan peningkatan terhadap prestasi kerja. Namun, uji parsial tidak signifikan



sehingga telah dibuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh pemberian tunjangan kinerja ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Mulyanto (2018) bahwa hasil uji-t, secara parsial tunjangan kinerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan menghasilkan nilai $t_{hitung} (1,667) > t_{tabel} (1,986)$.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Agustina Indriyani (2014) bahwa hasil pada uji-t (parsial), tunjangan kinerja berpengaruh pada prestasi kerja dengan menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (2,705 > 2,048)$.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh melalui uji-t, secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai ASN Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai dengan nilai $t_{hitung} (2,668) > t_{tabel} (2,012)$ dan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan Simanjuntak (2011), disiplin kerja menjadi hal yang harus diterapkan pada setiap individu agar mampu menunjukkan sifat profesionalitas dalam setiap melaksanakan kegiatan di luar lingkungan kerja. Masih banyak pegawai ASN telat masuk kerja yang telah ditetapkan yaitu pukul 07.30 wib serta terlihat pegawai keluar kantor tanpa izin terlebih dahulu.

Koefien regresi yang dihasilkan disiplin kerja adalah positif dan didukung dengan nilai signifikan pada uji parsial sehingga disiplin kerja mampu mempengaruhi prestasi kerja sehingga hipotesis yang telah diajukan dapat dibuktikan dan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ahmad Nur Rofi (2012) bahwa hasil uji-t (parsial), disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai $t_{hitung} (7,202) > t_{tabel} (1,68)$ serta Amelia Rahmi (2017), disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai $t_{hitung} (2,157) > t_{tabel} (1,994)$.

Pengaruh Pelatihan, Pemberian Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh melalui uji-F, secara simultan pelatihan, pemberian tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai ASN Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai dengan nilai $F_{hitung} (9,950) > F_{tabel} (2,81)$ dan signifikansi $(0,000 < 0,05)$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Agustina Indriyani (2014), bahwa uji-F, nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (14,292 > 3,39)$, artinya gaji dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh secara serempak terhadap produktivitas kerja, Ahmad Nur Rofi (2012), secara serempak disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai $F_{hitung} (104,245) > F_{tabel} (3,11)$, Amelia Rahmi (2017), secara



simultan disiplin kerja, pelatihan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai $F_{hitung} (4,571) > F_{tabel} (2,737)$, Jiantoro Subekti (2017), nilai $F_{hitung} (12,616) > F_{tabel} (3,24)$, artinya secara serempak pelatihan dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja serta Mulyanto (2018), perencanaan karir, penilaian prestasi, pemberian tunjangan kinerja dan komitmen pimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai $F_{hitung} (18,051) > F_{tabel} (2,79)$.

IV. KESIMPULAN

1. Melalui uji-F, secara simultan pelatihan, pemberian tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai $F_{hitung} (9,950) > F_{tabel} (2,81)$ dan signifikansi $(0,000 < 0,05)$.
2. Melalui uji-t, secara parsial pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai $t_{hitung} (2,124) > t_{tabel} (2,012)$ dan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$, pemberian tunjangan kinerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai $t_{hitung} (1,479) < t_{tabel} (2,012)$ dan nilai signifikansi $0,146 > 0,05$ serta secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai $t_{hitung} (2,668) > t_{tabel} (2,012)$ dan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$.
3. Uji- R^2 , nilai *adjusted R square* sebesar 0,359, artinya pelatihan, pemberian tunjangan kinerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan prestasi kerja sebesar 35,9% sedangkan 64,1% selebihnya dijelaskan oleh variabel seperti pengalaman kerja, insentif, kompetensi, lingkungan kerja,

motivasi, kepemimpinan dan beberapa variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Hutapea, Parulian. 2011. *Kompetensi dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Keempat, Bandung : Alfabeta.
- Mulyadi, Subri. 2013. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Edisi Ketiga, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rachmawati. 2009. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Refikaditama.
- Simanjuntak, Payaman. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Agustina Indriyani, "Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kinerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Solo", *Jurnal Paradigma*, Februari-Juli 2014, ISSN: 1693-0827, Vol.12, No.1 : 41-56.
- Ahmad Nur Rofi, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen



Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang", *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, Mei 2012, Vol.3, No.1 : 1-21.

Amelia Rahmi, "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh", *Jurnal Bisnis Administrasi*, 2017, Vol.06, No.02 : 24-31.

Mulyanto, "Pengaruh Perencanaan Karir, Penilaian Prestasi, Pemberian Tunjangan Kinerja dan Komitmen Pimpinan Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Kantor Pengadilan Negeri di Wilayah Ex – Karesidenan Kedu)", *Jurnal Among Makarti*, Juli 2018, Vol.11, No.21 : 28-50.