



Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat dengan Disiplin Kerja Pegawai sebagai Variabel Intervening

Ahmad Richard Kapagi¹, Havidz Aima², Jhon Veri³

¹ Universitas Putra Indonesia "YPTK", Padang, Indonesia

² Universitas Putra Indonesia "YPTK", Padang, Indonesia

³ Universitas Putra Indonesia "YPTK", Padang, Indonesia

*Corresponding author

E-mail addresses: richardkapagi94@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received October 30, 2024

Revised November 10, 2024

Accepted November 30, 2024

Available online December 11, 2024

Kata Kunci:

Tunjangan kinerja; sarana prasarana; disiplin kerja; kinerja pegawai; Satuan Polisi Pamong Praja.

Keywords:

Performance allowances; infrastructure; work discipline; employee performance; Civil Service Police Unit.



This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Sagita Akademia Maju..

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh tunjangan kinerja, sarana dan prasarana, serta disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat. Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana tunjangan kinerja dan sarana prasarana mempengaruhi kinerja dan disiplin kerja pegawai, serta bagaimana disiplin kerja memediasi hubungan tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, dengan objek penelitian Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dan sarana prasarana memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja pegawai. Selain itu, ditemukan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, tunjangan kinerja dan sarana prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ketika disiplin kerja digunakan sebagai variabel intervening. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan tunjangan kinerja dan pengembangan sarana prasarana yang efektif penting untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

ABSTRACT

This study analyzes the impact of performance allowances, infrastructure, and work discipline on the performance of employees of the West Sumatra Provincial Civil Service Police Unit. The research aims to identify the

extent to which performance allowances and infrastructure influence employee performance and work discipline, and how work discipline mediates these relationships. A descriptive quantitative method was employed, with the study focusing on the employees of the West Sumatra Provincial Civil Service Police Unit. The findings indicate that both performance allowances and infrastructure have a positive and significant effect on employee performance and work discipline. Furthermore, work discipline was found to have a positive and significant impact on employee performance. However, when work discipline was used as an intervening variable, performance allowances and infrastructure were found to have no significant effect on performance. These findings suggest that effective management of performance allowances and the development of adequate infrastructure are crucial for enhancing employee performance through improved work discipline.

1. PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah aset sumber daya manusia yang paling penting, melebihi semua elemen produksi lainnya, karena berfungsi sebagai katalisator utama untuk operasional lembaga pemerintah. Setiap instansi pemerintah membutuhkan pegawai sebagai sumber daya manusia, yang sangat penting untuk pelaksanaan kegiatan yang efektif di dalam instansi tersebut (Aula & Nugraha, 2020).

Perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia yang membutuhkan fokus organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi, karena hal ini sangat mempengaruhi keberhasilannya. Kinerja adalah hasil dari tugas-tugas yang dilaksanakan oleh pekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuannya (Dewi & Rosmiati, 2022).

Oleh karena itu, entitas pemerintah harus memantau perilaku dan kebutuhan karyawan mereka untuk menjamin bahwa kinerja mereka sesuai dengan harapan lembaga. Kualitas sumber daya manusia tercermin dari kinerja yang mereka tunjukkan. Sumber daya manusia yang cakap harus menunjukkan tingkat kinerja yang luar biasa. Satuan Polisi Pamong Praja adalah sebuah instansi pemerintah (Fitriadi et al., 2022).

Satuan Polisi Pamong Praja, yang biasa disebut Satpol PP, adalah entitas pemerintah daerah yang bertanggung jawab atas penegakan peraturan daerah dan arahan dari kepala daerah, di samping peraturan perundang-undangan lainnya yang berlaku. Satpol PP bertanggung jawab untuk membantu kepala daerah dalam menciptakan suasana yang tenteram, tertib, dan teratur guna memperlancar kegiatan pemerintahan dan kemasyarakatan. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan peraturan daerah (Djawa et al., 2023).

Satpol PP juga ditugaskan untuk menegakkan peraturan pemerintah daerah lainnya, khususnya peraturan yang dikeluarkan oleh kepala daerah. Satpol PP, sebagai otoritas daerah, sangat penting dalam mendorong otonomi daerah dan meningkatkan pelayanan publik di daerah. Untuk menjamin pelaksanaan tugas Satpol PP yang efisien dalam menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, menjaga ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, serta melindungi masyarakat, peningkatan sumber daya manusia sangatlah penting. Institusi, termasuk Satpol PP, menghadapi tantangan dalam memenuhi harapan masyarakat akan keamanan dan ketertiban saat melaksanakan tanggung jawab dan kegiatan utama mereka. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang memadai diperlukan sebagai pendukung (Asri & Fatahilah, 2019).

Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah instansi pemerintah sangatlah penting, karena pegawai berperan sebagai perencana, pelaksana, dan kontributor penting bagi tujuan organisasi. Sebuah organisasi pada dasarnya ingin maju dan berkembang. Pegawai memfasilitasi pencapaian visi dan tujuan organisasi. Sebuah organisasi berusaha memberdayakan karyawannya secara optimal dengan mengakui peran penting mereka (Shaliha & Prastiwi, 2023).

Kinerja karyawan dicirikan oleh kualitas dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam memenuhi tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja pada dasarnya menunjukkan tingkat kontribusi karyawan kepada organisasi, yang dinilai melalui hasil produksi dan layanan yang diberikan (Laili et al., 2018).

Kinerja karyawan mengacu pada kualitas dan volume pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Sutirno menyatakan bahwa kinerja mencakup hasil kerja karyawan yang dinilai melalui metrik kualitas, kuantitas, durasi, dan kolaborasi untuk memenuhi tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan insentif agar mereka dapat bekerja secara efisien dan produktif. Salah satu cara untuk mencapai hal tersebut adalah dengan memberikan insentif kinerja, yang dapat menstimulasi motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efisien dan akurat.

Tabel 1. Hasil Prasurvei di Kantor Pamong Polisi Praja Provinsi Sumatera Barat

Pernyataan	Jawaban (Ya)	Jawaban (Tidak)	Persentase
Saya merasa kinerja saya di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat sudah memuaskan	20 Orang	10 Orang	60%
Saya merasa tunjangan kinerja di Satuan Pamong Polisi Praja Provinsi Sumatera Barat sudah cukup.	18 Orang	12 Orang	60 %
Saya sudah merasa disiplin bekerja di di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat.	21 Orang	9 Orang	70%
Saya merasa sarana dan prasarana di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat sudah memadai.	21 Orang	9 Orang	70%

Sumber: Hasil Pra Survei (2024)

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa anggota Satuan Polisi Pamong Praja menyampaikan ketidakpuasannya terhadap tunjangan kinerja yang kurang memadai. Tunjangan kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Tunjangan kinerja merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi upaya peningkatan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja merupakan mekanisme pemberian kompensasi atau penghargaan kepada individu berdasarkan kinerja atau hasil kerja. Tunjangan kinerja adalah insentif finansial yang diberikan kepada karyawan

berdasarkan kinerja mereka, yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, pada Pasal 63, menyatakan bahwa “Tambahan Penghasilan dialokasikan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai berdasarkan prestasi kerja, lokasi tugas, kondisi kerja, dan kelangkaan profesi.”

Tunjangan Kinerja diberikan kepada PNS dan calon PNS. Pengalokasian tunjangan kinerja kepada setiap pegawai diharapkan dapat meningkatkan penegakan disiplin dan meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada instansi dan masyarakat, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri sipil di lingkungan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat.

Sarana dan prasarana kantor merupakan elemen penting dalam pelaksanaan suatu tugas. Pegawai tidak dapat bekerja dengan baik dan cepat tanpa didukung oleh sarana prasarana yang memadai. Keberadaan sarana prasarana tentunya akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa sarana prasarana kerja yang efektif akan meningkatkan kinerja pegawai, namun sarana prasarana yang tidak memadai akan menghambat kinerja yang optimal.

Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 7 tahun 2006 mendefinisikan sarana dan prasarana pada Pasal 1, mengenai standarisasi sarana dan prasarana kerja untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Sarana adalah sumber daya yang secara langsung memungkinkan tercapainya tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Sedangkan prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang sistem operasional instansi agar sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, telah ditetapkan bahwa sarana prasarana memiliki indikator-indikator yang telah ditetapkan, termasuk kelengkapan, kondisi, dan pemanfaatan.

Fasilitas infrastruktur yang lengkap akan memudahkan pelaksanaan tugas dengan memenuhi semua persyaratan operasional secara memadai. Kondisi fasilitas infrastruktur juga mempengaruhi pelaksanaan tugas. Ketika fasilitas infrastruktur dipertahankan dalam kondisi optimal dan layak pakai, pekerjaan dapat dilaksanakan secara efisien dan cepat. Jika infrastruktur sangat terpengaruh, penyelesaian tugas secara tepat waktu menjadi tidak mungkin dilakukan. Penggunaan infrastruktur yang mudah digunakan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Jika infrastruktur rumit dan sulit untuk digunakan, penyelesaian pekerjaan akan tertunda.

Disiplin kerja menunjukkan perilaku personel yang mematuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja berkaitan dengan upaya organisasi untuk mengarahkan anggotanya agar mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan peran operasional terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena peningkatan disiplin karyawan secara langsung terkait dengan kinerja yang unggul. Disiplin karyawan yang efisien sangat penting bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin adalah sifat orang yang dengan sengaja mematuhi peraturan dan ketentuan organisasi tertentu.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan data numerik dan statistik untuk pengumpulan dan analisis informasi yang terukur. Populasi penelitian ini terdiri dari personil Kantor Satuan Polisi Pamong

Praja Provinsi Sumatera Barat, dengan jumlah sampel sebanyak 59 orang. Penelitian ini menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) untuk analisis data, dengan menggunakan perangkat lunak Partial Least Squares (PLS). Structural Equation Modelling (SEM) adalah metode analisis statistik multivariat yang berasal dari regresi dan analisis jalur. Penelitian ini menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) untuk menguji hubungan antar variabel yang kompleks, baik yang dinilai secara langsung maupun tidak langsung, sehingga memberikan pemahaman yang komprehensif terhadap data yang diperoleh.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Outer Model

Model pengukuran (outer model) menilai validitas dan reliabilitas model. Model luar, juga dikenal sebagai hubungan luar atau model pengukuran, menggambarkan hubungan antara setiap blok indikator dan variabel latennya masing-masing. Model ini berfungsi sebagai kerangka pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas. Model ini menggunakan pengukuran yang berurutan:

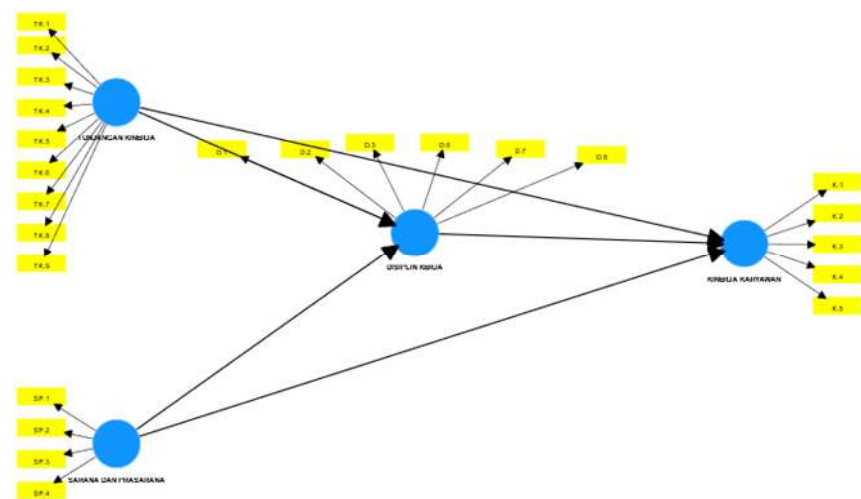
Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan dua metode untuk menilai validitas: validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Convergent Validity

Validitas Konvergen adalah kriteria yang digunakan dalam analisis pengujian dengan Smart PLS. Pengujian validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif ditentukan oleh loading factor, yang mewakili hubungan antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk indikator yang mengevaluasi konstruk tersebut. Hair dkk. (2006) menyatakan bahwa nilai sekitar 0,5 dianggap sebagai kriteria terendah untuk penilaian awal matriks faktor. Pemuatan faktor sekitar 0,6 dianggap dapat diterima, namun pemuatan faktor di atas 0,6 dianggap cukup besar. Akibatnya, nilai pemuatan faktor yang meningkat menunjukkan semakin pentingnya pemuatan tersebut dalam analisis matriks faktor. Penelitian ini menggunakan faktor pemuatan sebesar 0,5.

Selanjutnya, Validitas Konvergen ditunjukkan oleh average variance extracted (AVE), yang harus melampaui 0,5. Kriteria validitas konvergen membutuhkan nilai average variance extracted (AVE) lebih dari 0,5 dan outer loading lebih dari 0,5. Diagram jalur yang menggambarkan hubungan kausalitas antara konstruk dan nilai muatan faktor untuk setiap indikator disediakan di bawah ini. Pemuatan faktor sebesar 0,6 dianggap ideal, namun pemuatan faktor di atas 0,6 dianggap signifikan. Selanjutnya, Validitas Konvergen ditunjukkan oleh average variance extracted (AVE), yang harus di atas 0,5. Standar untuk validitas konvergen membutuhkan nilai average variance extracted (AVE) di atas 0,5 dan outer loading di atas 0,5. Grafik berikut ini menggambarkan hubungan kausalitas antar konstruk dan nilai faktor loading untuk setiap indikator:



Gambar 1. Outer Model Seluruh Variabel

Ilustrasi tersebut menggambarkan struktur awal dari model pengukuran validitas indikator yang berkaitan dengan variabel induk. Rincian lebih lanjut dapat ditemukan pada tabel output outer loading berikutnya dari struktur awal:

Tabel 2. Uji Outer Loading

Indikator	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Sarana dan Prasarana	Tunjangan Kinerja
D.1	0,911			
D.2	0,934			
D.3	0,718			
D.4	0,724			
D.5	0,807			
D.6	0,838			
D.7	0,911			
D.8	0,934			
D.9	0,718			
K.1		0,906		
K.2		0,920		
K.3		0,908		
K.4		0,905		
K.5		0,643		
SP.1			0,728	
SP.2			0,949	
SP.3			0,944	
SP.4			0,894	
TK.1				0,819
TK.2				0,915
TK.3				0,917
TK.4				0,911
TK.5				0,885
TK.6				0,912

TK.7				0,880
TK.8				0,915
TK.9				0,848

Sumber: Smart PLS (2024)

Tabel tersebut mengindikasikan bahwa data tersebut asli, karena jumlah nilai untuk setiap variabel di dalam konstruk melebihi korelasi konstruk tersebut dengan variabel laten lainnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengevaluasi sejauh mana alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Jika hasil pengukuran terus menerus stabil, alat ukur dianggap dapat diandalkan. Reliabilitas semua item/pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini akan dinilai dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, seperti yang diilustrasikan dalam tabel berikut:

Tabel 5. Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's alpha
Disiplin Kerja	0,703
Kinerja Karyawan	0,910
Sarana Dan Prasarana	0,904
Tunjangan Kinerja	0,967

Sumber: Smart PLS (2024)

Temuan ini menunjukkan bahwa koefisien Cronbach's alpha untuk setiap konstruk melebihi 0,7. Berdasarkan kriteria bahwa Cronbach's alpha harus melebihi 0,7, semua variabel dalam penelitian ini dianggap reliabel.

Uji Inner Model

Uji Model Struktural, atau inner model, bertujuan untuk meramalkan hubungan sebab akibat di antara variabel-variabel laten, yang merupakan faktor-faktor yang tidak dapat diukur secara langsung. Penilaian model struktural memerlukan analisis korelasi antara konstruk laten melalui R-Square untuk konstruk dependen dalam uji T dan signifikansi koefisien parameter jalur struktural. Hasil berikut ini berkaitan dengan estimasi R-Square yang dilakukan dengan menggunakan SMARTPLS versi 4.

Tabel 6. Nilai R-Square

Variabel	R-square
Disiplin Kerja	0,742
Kinerja Karyawan	0,945

Sumber: Smart PLS (2024)

Nilai R-square hanya berkaitan dengan struktur endogen; khususnya, R-square untuk disiplin kerja adalah 0,742, yang menandakan bahwa tunjangan kinerja serta sarana dan prasarana berkontribusi sebesar 74,2% terhadap disiplin kerja. Nilai R-squared untuk kinerja karyawan adalah 0.945, menandakan bahwa tunjangan kinerja, sarana dan prasarana berkontribusi sebesar 94.5% terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan ketika data memenuhi kriteria pengukuran dengan menggunakan pendekatan bootstrapping pada perangkat lunak SmartPLS 4. Bootstrapping adalah teknik pengambilan sampel ulang yang memungkinkan validasi data yang terdistribusi secara bebas tanpa memerlukan asumsi distribusi normal atau ukuran sampel yang besar. Penelitian ini menggunakan sampel ulang sebanyak 180 responden dengan menggunakan teknik No Sign Change. Pengujian hipotesis dievaluasi berdasarkan hasil uji signifikansi, dengan ambang batas signifikansi sebesar 5% dalam penelitian ini. Pada tingkat signifikansi 5% (0,05), hipotesis dianggap “signifikan” dan dapat diterima jika statistik T melebihi 1,96 (Prahastho & Satwika, 2020).

Tabel 7. Uji Hipotesis

Hipotesis	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Tunjangan Kinerja -> Kinerja Karyawan	0,718	11,651	0,000	Diterima
Sarana dan Prasarana -> Kinerja Karyawan	0,288	4,361	0,000	Diterima
Tunjangan Kinerja -> Disiplin Kerja	0,466	2,905	0,004	Diterima
Sarana dan Prasarana -> Disiplin Kerja	0,437	2,944	0,003	Diterima
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,169	2,305	0,021	Diterima
Tunjangan Kinerja -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,074	1,983	0,047	Diterima
Sarana dan Prasarana -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,079	1,772	0,076	Ditolak

Sumber: Smart PLS (2024)

Berikut ini adalah penjelasan mengenai tabel uji hipotesis di atas

1. Studi SmartPLS menunjukkan bahwa koefisien jalur menunjukkan dampak yang kuat dari tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai original sample sebesar 0,718, tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), dan nilai T-Statistic sebesar 11,651 ($11,651 > 1,96$). Pemberian tunjangan kinerja oleh Satuan Polisi Pamong Praja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Sumatera Barat, sehingga mendukung hipotesis satu.

2. Hasil studi SmartPLS menunjukkan bahwa koefisien jalur mencerminkan dampak dari sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai, dengan nilai original sample sebesar 0,288, tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), dan nilai T-Statistic sebesar 4,361 ($4,361 > 1,96$). Sarana dan prasarana Satuan Polisi Pamong Praja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Sumatera Barat, sehingga menguatkan hipotesis dua.
3. Hasil uji analisis SmartPLS menunjukkan bahwa nilai output path coefficient menunjukkan adanya pengaruh tunjangan kinerja terhadap disiplin kerja, dengan nilai original sample sebesar 0,466, tingkat signifikansi sebesar 0,004 ($0,004 < 0,05$), dan nilai T-Statistic sebesar 2,905 ($2,905 > 1,96$). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kinerja yang cukup besar pada Satuan Polisi Pamong Praja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja Satuan Polisi Pamong Praja Sumatera Barat, dengan demikian mendukung hipotesis tiga.
4. Hasil uji analisis SmartPLS menunjukkan bahwa nilai output path coefficient menunjukkan adanya pengaruh sarana dan prasarana terhadap disiplin kerja, dengan nilai original sample sebesar 0,437, tingkat signifikansi sebesar 0,003 ($0,003 < 0,05$), dan nilai T-Statistic sebesar 2,944 ($2,944 > 1,96$). Hal ini menunjukkan bahwa penyediaan sarana dan prasarana yang optimal berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja Satuan Polisi Pamong Praja Sumatera Barat, dengan demikian mendukung hipotesis empat.
5. Hasil uji analisis SmartPLS menunjukkan bahwa output path coefficient menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai original sample sebesar -0,169, tingkat signifikansi sebesar 0,021 ($0,021 < 0,05$), dan nilai T-Statistic sebesar 2,305 ($2,305 > 1,96$). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang meningkat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Sumatera Barat, dengan demikian memvalidasi hipotesis lima.
6. Hasil uji analisis SmartPLS menunjukkan bahwa nilai output path coefficient menunjukkan adanya pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai original sample sebesar -0,079, tingkat signifikansi sebesar 0,076 ($0,076 > 0,05$), dan nilai T-Statistic sebesar 1,772 ($1,772 > 1,96$). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kinerja di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Sumatera Barat, sehingga hipotesis enam diterima.
7. Hasil uji analisis SmartPLS menunjukkan bahwa nilai output path coefficient mencerminkan hubungan antara sarana dan prasarana terhadap kinerja karyawan, dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Nilai original sample sebesar -0,074, dengan tingkat signifikansi 0,076 ($0,076 > 0,05$) dan nilai T-Statistic sebesar 1,772 ($1,772 < 1,96$). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kinerja yang rendah pada Satuan Polisi Pamong Praja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Sumatera Barat, sehingga hipotesis tujuh ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap kinerja pegawai

Tunjangan kinerja adalah remunerasi atas pencapaian sasaran kinerja yang memberikan insentif kepada karyawan untuk mempertahankan upaya kerja yang terbaik. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa tunjangan kinerja yang diberikan kepada karyawan setidaknya telah memenuhi ekspektasi yang tercermin dari peningkatan kinerja. Praktik pemberian tunjangan kinerja di samping gaji pokok karyawan secara efektif meningkatkan motivasi dan mendorong hasil kerja yang berkualitas tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan Darwis dan Saleh (2015), yang menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BAUK Universitas Negeri Makassar.

Kinerja pegawai BAUK Universitas Negeri Makassar dalam hal pencapaian target kerja, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerja sama dikategorikan sangat tinggi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai diharapkan dapat meningkatkan penegakan disiplin, merangsang motivasi, dan meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada instansi dan masyarakat, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri sipil. Dalam studi ini, pegawai menilai indikator tunjangan kinerja di atas rata-rata, terutama untuk tunjangan transportasi, makan siang, tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan, dan tunjangan lembur, yang mendapatkan penilaian yang jauh lebih tinggi daripada indikator lainnya.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, meskipun harus dilakukan di luar jam kerja. Redistribusi pengurangan tunjangan untuk membiayai penanganan COVID-19 tampaknya tidak mengurangi insentif pegawai dan sivitas akademika Polbantang Gowa untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan.

Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap kinerja pegawai

Sarana prasarana kerja merupakan hal yang krusial bagi sebuah organisasi, karena kinerja karyawan dipengaruhi oleh sarana prasarana yang diberikan untuk memudahkan tugas mereka. Saat ini, sarana prasarana kerja sangat berpengaruh terhadap kemajuan atau kemunduran sebuah organisasi, semakin besar penyediaan peralatan kantor yang dibutuhkan dan terkini bagi karyawan, maka semakin ideal pula kinerja mereka.

Dalam peradaban yang maju dengan teknologi modern, aktivitas manusia semakin bergantung pada ketersediaan fasilitas dan peralatan, meskipun dalam batas-batas tertentu. Menyadari hal ini, sarana dan prasarana kerja yang ada saat ini harus secara konsisten ditegakkan sesuai dengan standar, prosedur, dan metode yang telah ditetapkan, untuk memastikan kesiapan operasionalnya (Yayuk & Sugiyono, 2019).

Lebih lanjut, disarankan bahwa sarana dan prasarana mencakup semua jenis peralatan, perlengkapan operasional, dan struktur yang berfungsi sebagai alat utama atau pelengkap dalam melaksanakan kegiatan, serta yang berkaitan dengan kepentingan yang terkait dengan organisasi kerja. Sarana dan prasarana terdiri dari seperangkat alat yang digunakan dalam proses operasional, termasuk peralatan pendukung dan peralatan utama, yang secara kolektif berfungsi untuk mencapai

tujuan yang ditentukan, sehingga mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Fasilitas sangat penting untuk menjalankan fungsi manajerial dan mencapai tujuan organisasi. Selain itu, sarana dan prasarana lembaga, terlepas dari sifat komersial atau non-komersialnya, akan mempengaruhi kinerja anggotanya. Kinerja karyawan bergantung pada kemampuan, upaya kerja, dan kesempatan kerja, yang dapat dinilai dari hasil kerja. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa fasilitas dan infrastruktur tempat kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Disiplin Kerja.

Tunjangan kinerja adalah remunerasi atas pencapaian sasaran kinerja yang memberikan insentif kepada karyawan untuk mempertahankan upaya kerja yang optimal. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa tunjangan kinerja yang diberikan kepada karyawan setidaknya telah memenuhi harapan yang tercermin dari peningkatan kinerja. Strategi pemberian tunjangan kinerja sebagai pelengkap dari kompensasi dasar karyawan secara efektif dapat menumbuhkan semangat kerja dan memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Penelitian menunjukkan bahwa alokasi tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pesawaran.

Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Disiplin Kerja.

Sarana dan prasarana digunakan untuk membantu personel dalam memenuhi tugas mereka di dalam organisasi. Sarana dan prasarana kerja sangat penting bagi sebuah institusi atau perusahaan, karena fasilitas yang memadai memungkinkan karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang diperlukan.

Dalam lingkungan kelembagaan yang profesional, berbagai faktor pendukung, seperti personel, peralatan, dan sumber daya lainnya, meningkatkan operasinya. Aspek-aspek ini harus dipertimbangkan untuk memastikan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja mencakup semua faktor di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kapasitas mereka untuk melaksanakan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Ditegaskan bahwa: "Tempat kerja berfungsi sebagai titik temu dari berbagai kelompok yang memiliki berbagai sumber daya yang saling mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan organisasi yang selaras dengan visi dan misi perusahaan." Lingkungan kerja mencakup semua aspek di sekitar karyawan yang mempengaruhi kebahagiaan kerja mereka dan, akibatnya, produktivitas mereka. Lingkungan ini terdiri dari fasilitas yang membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga meningkatkan kinerja mereka di dalam organisasi atau perusahaan.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Tujuan utama dari disiplin kerja adalah untuk menjamin bahwa perilaku karyawan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Standar organisasi sangat penting untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal di dalam

perusahaan. Efektivitas organisasi akan berkurang sampai batas tertentu berdasarkan tingkat keparahan pelanggaran peraturan. Satu contoh keterlambatan mungkin hanya berdampak kecil pada organisasi. Namun, keterlambatan yang terus menerus di tempat kerja menjadi sangat penting, karena hal ini berdampak negatif pada produktivitas dan moral rekan kerja. Tingkat disiplin staf secara substansial mempengaruhi kinerja karyawan (Jufri et al., 2020).

4. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dan sarana prasarana memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dan disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Sumatera Barat. Tunjangan kinerja secara langsung mempengaruhi peningkatan kinerja dan disiplin kerja, sementara sarana dan prasarana yang memadai berkontribusi positif terhadap keduanya. Disiplin kerja terbukti menjadi variabel penting yang memediasi hubungan antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai. Namun, ketika disiplin kerja digunakan sebagai variabel mediasi, pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja menjadi tidak signifikan. Hal ini menekankan pentingnya pengelolaan tunjangan dan pengembangan sarana prasarana yang efektif untuk memperkuat kinerja melalui peningkatan disiplin kerja.

Sebagai saran, penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan dengan melibatkan lebih banyak instansi atau wilayah lain untuk melihat apakah hasil yang serupa dapat diperoleh dalam konteks yang berbeda. Selain itu, penggunaan pendekatan kualitatif atau campuran dapat membantu menggali lebih dalam faktor-faktor kontekstual dan kualitatif yang mempengaruhi kinerja dan disiplin kerja, memberikan pandangan yang lebih holistik dan komprehensif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam sektor publik.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Asri, B., & Fatahilah, A. (2019). Koordinasi Pemerintahan dalam Mewujudkan Tertib Administrasi Penduduk Rentan di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Registratie*, 61-78.
- Aula, F. H., & Nugraha, J. (2020). Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 169-185.
- Dewi, N. C., & Rosmiati, M. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi. *Indonesian Accounting Research Journal*, 2(3), 294-303.
- Djafar, J. S., & Astika, N. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Besaran Gaji terhadap Kinerja Karyawan. *POMA JURNAL: PUBLISH OF MANAGEMENT*, 1(1), 55-67.
- Djawa, F. D. J., Montero, J. M., & Udju, H. R. (2023). Implementasi Tugas Camat dalam Koordinasi Pengawasan Pembangunan Desa di Kecamatan Alor Barat Laut, Kabupaten Alor Ditinjau Dari Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. *Artemis Law Journal*, 1(1), 196-202.
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88-98.

- Fitriadi, Y., Susanto, R., & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobistek*, 448–453.
- Helmi, A. F., & Prijati, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(2).
- Isdiarti, M., Darmojo, H. S., & Ismail, M. A. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Studi Kasus di Seksi Kurikulum Bidang Pembinaan SMP Dinas Pendidikan Kota Tangerang. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 4(2), 83–91.
- Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan. *Jurnal EMA*, 5(1), 1–11.
- Juliana, R., & Komalasari, S. (2022). Peran Job Description terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 11(3), 384–390.
- Laili, D. I., Hidayati, T., & Lestari, D. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Pengalaman Kerja dan Kepribadian Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 3(2).
- Lubis, F. S., Rahima, A. P., Umam, M. I. H., & Rizki, M. (2019). Analisis Kepuasan Pelanggan dengan Metode Servqual dan Pendekatan Structural Equation Modelling (SEM) pada Perusahaan Jasa Pengiriman Barang di Wilayah Kota Pekanbaru. *SITEKIN: Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 17(1), 25–31.
- Mangunsong, Y. P. J., & Irmawati, I. (2023). Analisis Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Toserba Matahari Sragen. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 2562–2574.
- Nasution, N. A., & Marpaung, S. F. (2023). Strategi Kepala Madrasah dalam Optimalisasi Sarana Prasarana di Madrasah Aliyah. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 317–329. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i2.426>
- Natsir, M., & Syam, A. H. (2024). Pengaruh Motivasi, Sarana Dan Prasarana, Tanggungjawab Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 4(1), 799–808.
- Nurma, A., Jimad, H., & Karim, M. (2022). Effect of Work Life Balance (Wlb) and Workload on Employee Performance with Motivation As A Moderation Variable (Study on Employees of PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Tarahan Harbor Unit). *Jurnal Tafkirul Iqtishodiyah*, 2(2), 238–272.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Prahastho, G. I., & Satwika, Y. W. (2020). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Anggota Organisasi X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(04), 45–51.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 666–670.
- Shaliha, A. F., & Prastiwi, A. (2023). Analisis Pengaruh Loan Loss Provision dan Current Account Saving Account terhadap Harga Saham yang Dimoderasi

- Oleh Risiko. *REAKSI: Reviu Akuntansi, Keuangan, Dan Sistem Informasi*, 2(3), 639–653. <https://reaksi.ub.ac.id/index.php/reaksi/article/view/172>
- Thahrim, M. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Peningkatan Kinerja di Mediasi Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Kota Ternate. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(03), 906–918.
- Yayuk, S., & Sugiyono, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Biaya Pendidikan terhadap Kualitas Proses Belajar Mengajar dan Dampaknya dengan Kompetensi Lulusan SMK di Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(1), 84–96.