

**PENGARUH PEMBERIAN GAJI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BIDANG KEUANGAN KEPOLISIAN DAERAH JAWA TIMUR**

Oleh :

**Yuni Rahmawati*,
Pompong B. Setiadi,
Sri Rahayu**

*Magister Manajemen STIE Mahardika

ryuni2039@gmail.com**Article Info***Article History :**Received 16 Des - 2022**Accepted 25 Des - 2022**Available Online**30 Des – 2022***Abstract**

This study aims to analyze the influence of salary and work discipline on the performance of employees of the East Java Regional Police Finance Division. The research was aimed at employees in the financial sector of the East Java regional police. The number of research respondents was 36 people with the type of research sample selection, namely purposive sampling or determining the sample based on the research objectives. The research method applied was a survey using a questionnaire with reference to the Likert scale and the type of research was explanatory research. The data analysis method applies multiple linear regression, hypothesis testing and the coefficient of determination. The data processing stage used the IBM Version 25 Statistical Product and Service Solutions (SPSS) application. The results showed that the salary variable had a partial effect, while the work discipline variable had no partial effect on employee performance.

*Keyword :**Work discipline, employee**performance, salary***1. PENDAHULUAN**

Kepolisian Negara Republik Indonesia biasa disebut Polri merupakan lembaga yang sangat penting yang diharapkan menjadi pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat yang selalu dekat dan bersama-sama masyarakat, serta sebagai penegak hukum yang profesional dan proposional yang selalu menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak asasi manusia, Pemelihara keamanan dan ketertiban serta mewujudkan keamanan dalam negeri dalam suatu kehidupan nasional yang demokratis dan masyarakat yang sejahtera, sehingga kinerja unggul dari personil kepolisian sangat diperlukan terutama pada bidang keuangan sebagai unsur pendukung inti bidang pembinaan keuangan. Sumber daya manusia yang tergabung pada satuan kerja Bidang keuangan Kepolisian Jawa Timur dengan jumlah pegawai per November 2022 tercatat sebanyak 37 orang yang terdiri dari 25 anggota Polri dan 12 pegawai PNS Polri. 25 Anggota Polri tersebut terdiri dari 15 Polisi laki laki (Polki) dan 10 Polisi wanita (Polwan), sedangkan pegawai PNS terdiri dari 4 orang Laki laki dan 8 orang perempuan.

Bidang keuangan merupakan unsur pendukung dalam bidang pembinaan keuangan

pada tingkat kepolisian daerah yang berada di bawah kepala Kepolisian Daerah. Bidang keuangan bertugas menyelenggarakan dan membina pengelolaan keuangan yang meliputi pembiayaan, pengendalian, penata bukuan dan akuntansi pelaporan keuangan, verifikasi pertanggungjawaban keuangan serta pembinaan fungsi keuangan, dalam melaksanakan tugas, Bidang keuangan menyelenggarakan fungsi yaitu, (1) penyusunan rencana kerja dan anggaran, pengelolaan dan pembinaan manajemen personel dan logistik, administrasi dan ketatausahaan, serta pengelolaan keuangan; (2) pelaksanaan pembukuan dan akuntansi keuangan sesuai ketentuan dan peraturan yang berlaku serta melaksanakan penerimaan dan penyaluran dana sesuai otorisasi; (3) pelaksanaan anggaran dan pendanaan, serta melaksanakan verifikasi laporan keuangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan (4) pengumpulan dan pengolahan data, serta penyajian informasi dan dokumentasi program kegiatan bidang keuangan.

Bidang keuangan dipimpin oleh Kepala bidang keuangan yang bertanggungjawab kepada Kepala Kepolisian Daerah yang terdiri dari beberapa sub bagian, yaitu (1) subbagian perencanaan dan administrasi (Subbagrenmin); (2)

Subbidang Pembiayaan dan Akuntabilitas Pelaporan Keuangan (Subbidbia dan APK);

(3) Subbid Pengendalian dan Verifikasi (Subbidalverif).

Kinerja bidang keuangan cukup penting dan strategis sebagai unsur pendukung bidang pembinaan keuangan pada tingkat Kepolisian daerah yang berada di bawah Kepala Kepolisian Daerah. Pegawai bidang keuangan memperoleh gaji sebagai kompensasi atas kinerja yang telah diberikan, Pemberian gaji juga bertujuan untuk mencapai keselarasan tujuan, pimpinan instansi bisa memberikan perhatian kepada pegawai melalui pemberian gaji, karena gaji adalah bentuk imbal balik antara instansi dengan sumber daya manusia. Gaji dapat meningkatkan prestasi kerja, gaji juga bisa memotivasi pegawai agar bekerja dengan lebih giat. Oleh karena itu perhatian terhadap penyetoran pemberian gaji yang adil juga rasional sangat diperlukan (Oktavia, 2021). Gaji yaitu balas jasa yang dibayarkan kepada pegawai serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya bahwa gaji akan tetap dibayarkan walaupun pegawai tersebut tidak masuk kerja (Nitisemito, 2012), selain pemberian gaji untuk menunjang kinerja pegawai diperlukan disiplin kerja, yaitu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai, tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Tanjung, 2017). Berdasarkan deskripsi tersebut pemberian gaji dapat mendorong kinerja optimal, disertai dengan disiplin kerja yang baik, sehingga penelitian ini fokus mengukur pemberian gaji dan disiplin kerja terhadap kinerja bidang keuangan kepolisian daerah Jawa Timur.

2. KAJIAN PUSTAKA

Pemberian Gaji

Secara umum, dari definisi yang dikemukakan oleh Flippo, Sikula, Handoko, Nitisemito, dan Hasibuan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi segala jenis pendapatan yang diberikan oleh perusahaan (pemberi kerja, diterima oleh pegawai (pelaksana kerja), atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi dapat berbentuk uang atau bukan (finansial atau nonfinansial). Kompensasi finansial berupa uang (gaji, honor, bonus, komisi, insentif, upah) dan berupa benefit/tunjangan pelengkap (uang cuti, uang makan, uang transportasi/antar jemput, asuransi, jamsostek/ jaminan sosial tenaga kerja, uang pensiun, tunjangan rekreasi, beasiswa) (Nurfahana dan Said, 2017). Sedangkan kompensasi non-finansial berupa kelangsungan

pekerjaan, jenjang karir yang jelas, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik, dan lain-lain (Prawironegoro, 2011).

Tujuan pemberian kompensasi antara lain: 1). Sebagai bentuk ikatan kerjasama, pegawai harus melakukan pekerjaannya dengan baik sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati, 2). Mewujudkan kepuasan kerja pegawai, pegawai dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya, baik kebutuhan ekonomi, fisik dan status sosial sehingga memperoleh kepuasan, 3). Sarana pengadaan yang efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan pegawai yang kompeten untuk perusahaan akan lebih mudah, 4). Meningkatkan motivasi pegawai, apabila besarnya kompensasi yang diberikan sesuai dengan keinginan pegawainya, 5). Menjamin stabilitas pegawai, jika program kompensasi atas prinsip yang kompetitif maka stabilitas pegawai akan lebih terjamin, 6). Menegakkan disiplin kerja, apabila pemberian kompensasi cukup besar, 7). Mengurangi pengaruh serikat buruh, pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya (Hasibuan, 2006).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki banyak pengertian (Franklin & Pagan, 2006). Werther dan Davis, disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan institusi untuk mendorong pegawai patuh dengan standar aturan organisasi (Franklin & Pagan, 2006) baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran (Aries dan Baskoro, 2012). Greer dan Labig, disiplin kerja merupakan hal yang penting, karena dapat berfungsi untuk menjadi kontrol terhadap perilaku yang tidak menyenangkan dalam sebuah organisasi (Franklin & Pagan, 2006) dan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain dengan meningkatkan prestasi kerjanya (Sajangbati, 2013).

Sementara itu, menurut (Hasibuan, 2003), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Menyimak pemaparan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin

kerja merupakan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan yang berlaku di tempat kerja baik peraturan tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis.

Sedangkan menurut (Veithzal, 2004), mengemukakan bahwa terdapat empat perspektif menyangkut disiplin kerja, antara lain:

1. Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (Individual Rights Perspective), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4. Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Disiplin kerja diukur melalui indikator (Hasibuan, 2003):

1. Kesadaran, merupakan sikap pegawai secara sukarela menaati semua peraturan.
2. Kesediaan, merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak.
3. Ketaatan, merupakan tindakan yang dilakukan sesuai perintah tanpa mengeluh.
4. Etika, merupakan aturan mengenai tingkah laku dan nilai dalam kehidupan sehari-hari ketika bekerja.

Penelitian (Pamesti, 2014) mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Apriani dan Hartoyo, 2012) menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan beberapa teori dan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam hal ini, disiplin kerja menjadi hal yang penting untuk diteliti. Karena pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut. Karena dengan ditegakkannya kedisiplinan, khususnya pada pegawai maka akan dengan mudah mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh (Liden, Kraimer, & Sandy, 2001), dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau organisasi. Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan hal penting

yang harus diteliti. Karena, keberhasilan organisasi ditentukan dari kedisiplinan para pegawainya.

Kinerja

Berkembangnya sebuah institusi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keseharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Menurut Riniwati (2016) kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia

kerjakan. Oleh karena itu guna memenuhi kepentingan tujuan yang ingin dicapai baik oleh institusi maupun pegawai maka perlu adanya penilaian kinerja, dalam penilaian kerja terdapat komponen yang harus dipenuhi. Untuk mencapai kinerja, sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam mempengaruhi proses berjalannya sebuah organisasi. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah institusi dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang pegawai dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Wirawan (2009) mengatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Berdasarkan definisi di atas diketahui bahwa kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang karyawan, untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sumber data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Responden penelitian ini adalah pegawai bidang keuangan kepolisian daerah Jawa

Timur yang berjumlah 36 Pegawai. Metode pengambilan sampel yang diterapkan pada penelitian ini adalah Purposive sampling atau menentukan sampel berdasar tujuan penelitian, sehingga tidak semua pegawai menjadi responden dengan tujuan menjaga keakuratan hasil penelitian. Kuesioner menjadi media dalam mengumpulkan data pada penelitian ini. Kuesioner berisi pernyataan yang tertuang pada formulir penelitian, yang selanjutnya dijawab oleh responden dengan tema terkait pemberian gaji, disiplin kerja, dan kinerja. Teknik dalam mengukur nilai hasil responden dalam mengisi formulir penelitian, merupakan skala likert. Skala likert berfungsi untuk mengukur pendapat, persepsi ataupun sikap seseorang tentang fenomena sosial (Alimuddin dan Artiyany, 2022). Model analisis regresi linear berganda diterapkan pada penelitian ini dengan persamaan matematis, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y merupakan variabel dependen atau terikat, yaitu terdiri dari variabel kinerja dan variabel independen atau variabel bebas terdiri dari variabel pemberian gaji dan disiplin kerja. Tahapan dalam mengolah data dengan regresi linear berganda dengan menerapkan software aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) IBM Versi 25, Pertama yaitu, uji kualitas data dengan tujuan menguji kelayakan.

Uji kualitas data terbagi menjadi uji validitas dengan tujuan menguji ketepatan instrumen dan uji reabilitas dengan tujuan menguji ketepatan pernyataan pada kuesioner untuk dapat dijadikan ukuran pada penelitian serupa. Tahap kedua, yaitu uji asumsi klasik dengan tujuan menguji keterkaitan variabel bebas terhadap variabel terikat. Tahap uji asumsi klasik terdiri dari, uji multikolinearitas untuk menguji data terhidar dari multikolinearitas, uji normalitas untuk menguji data terdistribusi dengan normal, uji

heteroskedastisitas untuk menguji penyimpangan pada data.

Tahap ketiga, yaitu uji analisis data dengan tujuan analisis dan interpretasi data atau sebagai langkah akhir dalam proses pengolahan data yang terdiri dari tahap analisis regresi linier berganda yang diterapkan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, tahap berikutnya adalah uji F untuk mengetahui hubungan variabel bebas dan variabel terikat secara simultan, lalu uji t untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, tahap terakhir adalah uji determinasi R² dan uji korelasi R.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

$$Y = 6,067 + 0,706 (X_1) + 0,177 (X_2)$$

- Nilai konstanta sebesar 6,067, yaitu variabel pemberian gaji (X₁), disiplin kerja (X₂), diasumsikan tetap, sehingga kinerja pegawai bidang keuangan Kepolisian daeran Jawa Timur akan meningkat sebesar 6,067.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel pemberian gaji (X₁) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,706 yaitu jika pemberian gaji mengalami peningkatan sebesar satu satuan dan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka kinerja pegawai bidang keuangan Kepolisian daeran Jawa Timur akan meningkat sebesar 0,706.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X₂) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,177 yaitu jika disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan dan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka kinerja pegawai bidang keuangan Kepolisian daeran Jawa Timur akan meningkat sebesar 0,177.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error			
Constant	6,067	4,161		1,428	0,154
PU (X ₁)	0,706	0,100	0,781	7,069	0,000
DK (X ₂)	0,177	0,129	0,151	1,371	0,180

Sumber: Data Primer, 2022

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t berfungsi untuk menguji pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t (parsial) sebagai berikut: (1) Jika nilai Sig <

0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat; (2) Jika nilai Sig > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t (parsial) dalam penelitian ini tersaji pada Tabel 8.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, nilai t-hitung untuk variabel pemberian gaji (X1) adalah 7,069 dengan hasil signifikansinya $0,000 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan thitung dengan ttabel (t-tabel $\alpha=0,05$, $df=33$) didapat t-hitung 7,069 lebih besar dari t-tabel 2,034 ($7,069 > 2,034$), maka hipotesis pertama (H1) yang menyatakan terdapat pengaruh pemberian gaji secara parsial terhadap kinerja pegawai bidang keuangan Kepolisian Daerah

Jawa Timur.

Hasil uji t hitung untuk variabel disiplin kerja (X2) adalah 1,371 dengan hasil signifikansinya $0,180 > 0,05$ dan berdasarkan perbandingan t-hitung dengan t-tabel (t-tabel $\alpha=0,05$, $df=33$) diperoleh thitung 1,371 lebih kecil dari t-tabel 2,034 ($1,371 < 2,034$), maka hipotesis kedua (H2) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai bidang keuangan Kepolisian Daerah Jawa Timur.

2. Koefisien Determinasi

Tabel 2. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R-Square
1	0,895	0,802	0,790

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel 2 menguraikan bahwa Adjusted R-Square sebesar 0,790 adalah proporsi pengaruh variabel X1 (pemberian gaji) dan variabel X2 (didiplin kerja) terhadap variabel kinerja (Y), sehingga dapat disimpulkan, pemberian gaji dan disiplin kinerja memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja sebesar 79,0%, sedangkan sebesar 21,0% merupakan proporsi pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Pembahasan/ Discussion

1. Pengaruh Pemberian Gaji Terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien regresi variabel pemberian gaji (X1) sebesar 0,706 menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja pegawai bidang keuangan Kepolisian Daerah Jawa Timur. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa pemberian gaji (X1) memiliki hasil signifikan, sehingga hipotesis pertama (H1), yaitu terdapat pengaruh pemberian gaji terhadap kinerja pegawai bidang keuangan Kepolisian Daerah Jawa Timur diterima. Hasil penelitian ini searah dengan referensi penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Gaji dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja dan mendorong pegawai untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan instansi. Selain itu, gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Gaji adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Heidjrahman dan Husnan, 2006).

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Kadarisman (2012) mengemukakan "Upah adalah sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan/organisasi kepada pekerjaan harian (pekerja tidak

tetap) yang besarnya disepakati oleh ke dua belah pihak”. Oleh karena itu Upah karyawan dapat dikatakan sebagai dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik. Hasil Penelitian ini sejalan dengan pendapat Arep (2003) mengatakan bahwa bagi seorang karyawan gaji mempunyai arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan yang bersangkutan bersama keluarganya. Pemberian gaji merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,177 menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja pegawai bidang keuangan Kepolisian Daerah Jawa Timur. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) memiliki hasil tidak signifikan, sehingga hipotesis pertama (H_2), yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bidang keuangan Kepolisian Daerah Jawa Timur ditolak. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jika karyawan dapat bekerja secara disiplin, maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Tirtayasa (2020) bahwa variabel disiplin secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja

karyawan, padahal disiplin sangatlah penting agar dapat memiliki tujuan dan kemampuan yang jelas dalam bekerja, pegawai juga memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan mengenai pengaruh pemberian gaji, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bidang keuangan Kepolisian Daerah Jawa Timur. Secara parsial variabel pemberian gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang keuangan Kepolisian Daerah Jawa Timur, sedangkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang keuangan Kepolisian Daerah Jawa Timur, hal tersebut dapat dikarenakan kurangnya kesadaran pegawai dalam menerapkan sikap disiplin dan peraturan yang belum diberlakukan secara optimal dan pemberian gaji mampu mendorong kinerja pegawai lebih optimal

Berdasarkan kesimpulan penelitian, sehingga saran yang dapat diuraikan diantaranya perlu susunan peraturan yang jelas dan mudah dimengerti, juga dilakukan sosialisasi agar semua pegawai taat dan menjalankan aturan yang berlaku, Pimpinan juga memberikan sanksi tegas kepada pegawai jika ada yang melanggar peraturan agar sikap disiplin kerja terus terjaga dan menjadi identitas baik bagi institusi dan untuk pemberian gaji memberikan dampak signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, sehingga untuk memacu kinerja dan prestasi pegawai lebih optimal dapat diberikan tunjangan kinerja.

REFERENCES

- Alimuddin, M. I., & Artiyany, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. *Al-Buhuts*, 18(1), 139-150
- Apriani, D., & Hartoyo, W. E. (2012). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sandang AsiaMaju Abadi Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(4), 76-86.
- Arep Ishak dan Tanjung Hendrik. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Penerbit Universitas Trisakti. Jakarta.
- Aries, S., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 7(2), 77-84.
- Franklin, A. L., & Pagan, J. F. (2006). Organization Culture as an Explanation for Employee Discipline Practices. *Review of Public Personnel Administration*, 26(1), 52-73.
- Ghozali. Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Heidjrahman dan Suad Husnan. 2006). *Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta: Yogyakarta
- Kadarisman. 2012. "Manajemen Kompensasi". Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Liden, R. C., Kraimer, M. L., & Sandy, J. (2001). Managing Individual Performance in Work Groups. *Journal Human Resource Management*, 40(1), 63-72.
- Nitisemito, A. 2012, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya Manusia)*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Oktavia, Astiningrum. "Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk." *Otonomi* 21.1 (2021): 48-55.
- Pamesti, R. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 1-10.
- Prawironegoro, Darsono. 2011 *Manajemen Sumber daya Manusia* Abad 21, Kencana Media, Jakarta
- Riniwati, H. Prasetyo, B. D. (2016). *Influence Of Leadership Style, Motivation and Discipline To Work Productivity Of Department Marine And Fisheries*. Economic and Social of Fisheries and Marine.
- Sajangbati, I. A. (2013). Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Bitung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 667-678.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabes
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Veithzal, R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.