

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Adanya sumber daya manusia di dalam suatu instansi (organisasi) merupakan aset yang sangat berharga, karena keberhasilan suatu instansi dapat dilihat dari kemampuan sumber daya manusianya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik, sebuah instansi tentunya akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuannya. Dalam hal ini, sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam kemajuan suatu instansi.

Suatu organisasi perlu melakukan upaya untuk mengelola apa yang dimilikinya, termasuk pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam organisasi publik dikenal sebagai pegawai atau istilah saat ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS berkedudukan sebagai unsur penyelenggara negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam melaksanakan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Potensi setiap sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan hasil kerja yang optimal (Baskoro et al., 2022).

Organisasi dapat dikatakan berhasil apabila setiap para pegawainya memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik adalah kinerja yang memiliki hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan membawa pengaruh negatif bagi organisasinya. Oleh karena itu, setiap instansi tentunya pasti mengharapkan

peningkatan kinerja pegawainya, sehingga instansi tersebut harus dapat mengetahui apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja sangat berharga karena kinerja bisa menjadi dukungan strategi dalam jangka panjang serta untuk melakukan penilaian, mengontrol dan juga untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah organisasi. Organisasi yang baik merupakan organisasi yang mampu dapat melakukan peningkatan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, penting bagi suatu organisasi untuk melakukan peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai dapat membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam lingkungan organisasi yang kompetitif dan stabil.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, ada kecenderungan penurunan kinerja pegawai dimana sebagian pegawai masih kurang optimal dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Hal ini dapat dilihat dari aktivitas pegawai yang masih kurang teliti dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan. Selain itu, terdapat beberapa pegawai yang melakukan hal-hal lain diluar saat jam kerja dan dilihat dari data kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Kinerja pegawai dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja pegawai sehingga para pegawai dapat produktif dalam melaksanakan pekerjaannya secara kualitas.

Berikut hasil kinerja kerja pegawai dari 70 orang kantor Dinas Komunikasi dan informatika Provinsi Sumatera Utara tahun 2021 sebagai berikut.

Tabel 1.1
REKAPITULASI HASIL PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA UTARA
JANUARI-DESEMBER 2021

| Bulan | Rata-rata nilai | Keterangan |
|------------------|-----------------|-------------|
| Januari | 84,31% | Baik |
| Februari | 86,67% | Baik |
| Maret | 85,44% | Baik |
| April | 85,89% | Baik |
| Mei | 82,73% | Baik |
| Juni | 86,60% | Baik |
| Juli | 91,24% | Sangat Baik |
| Agustus | 91,88% | Sangat Baik |
| September | 86,30% | Baik |
| Oktober | 84,27% | Baik |
| November | 86,89% | Baik |
| Desember | 85,80% | Baik |
| Rata-rata | 86,50% | Baik |

Sumber: Bagian Kepegawaian Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, data diolah tahun 2021



Gambar 1.1 Grafik Kinerja Pegawai

Dari data diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai mengalami fluktuasi pada setiap bulannya. Rekor terendah tingkat kinerja pegawai yaitu pada bulan Mei tahun 2021 dengan presentase nilai sebesar 82,73% dan rekor tertinggi tingkat kinerja

pegawai yaitu pada bulan Agustus tahun 2021 dengan presentase nilai sebesar 91,88%. Hasil kerja yang dicapai oleh pegawai diatas belum memenuhi standard kinerja yang ditetapkan oleh Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yaitu sangat baik. Namun, Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa masih ada beberapa pegawai yang masih kurang berkualitas dan kurang teliti dalam menyelesaikan tugas- tugasnya dan ada beberapa pegawai yang belum mampu menggunakan waktu kerja dengan baik.

Dalam mencapai suatu keberhasilan, organisasi membutuhkan kinerja yang berkualitas. Pencapaian kinerja pegawai yang berkualitas membutuhkan tunjangan kinerja dan disiplin kerja bagi sebuah instansi. Pencapaian kinerja pegawai yang optimal dapat dilihat dari kesejahteraan pegawai dan faktor-faktor yang mendukung kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai memerlukan motivasi agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan maksimal, salah satunya dengan memberikan tunjangan kinerja kepada PNS yang dapat memacu semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya secara cepat dan benar. Tunjangan Kinerja merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi upaya peningkatan kinerja pegawai (Baskoro et al., 2022).

Menurut Najoran, dkk (2018) tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang di berikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Tunjangan ini diberikan kepada pegawai negeri sipil (PNS). Semakin baik kinerja pegawai maka semakin besar jumlah tunjangan tambahan penghasilan yang akan diberikan pegawai, dan

sebaliknya semakin buruk kinerja pegawai maka semakin kecil jumlah tunjangan tambahan penghasilan yang diterima pegawai (Pratama & Hermania, 2022).

Tunjangan kinerja Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara diberikan kepada pegawai dalam setiap bulan. Pembayaran tunjangan kinerja dilakukan apabila pegawai sudah memenuhi standar kinerja yang diberikan oleh Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dan sudah membuat laporan kinerja hariannya serta menyerahkan laporan kerjanya ke pihak atasan. Apabila pegawai sudah menyerahkan laporan kerjanya ke atasan serta pihak atasan sudah memvalidasi laporan kerjanya, maka tunjangan kinerja akan diberikan ke pegawai dengan tepat waktu. Semakin cepat pegawai membuat laporan kinerja hariannya, maka semakin cepat tunjangan kinerja diberikan. Dan begitu sebaliknya, semakin lambat para pegawai membuat laporan kinerja hariannya, maka semakin lama tunjangan diberikan. Studi Najoan, dkk (2018) menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. Hal ini didukung oleh penelitian Basyrie & Junaidi (2022) menyatakan bahwa tunjangan kinerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan sejalan dengan penelitian Kamelia (2019) yang menyatakan bahwa variabel insentif dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian Mustopa, dkk (2022) menyatakan bahwa tunjangan kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PTUN Bandar Lampung, dan sejalan dengan penelitian Kaloko (2019) yang

menyatakan bahwa tunjangan kinerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja Personil Polres Tulang Bawang.

Pada tahun 2021 besaran tunjangan kinerja (TPP) di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara ditentukan berdasarkan staf dan golongan. Dan pada tahun 2022 besar tunjangan kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara ditentukan berdasarkan kelas jabatan. Pemberian TPP berdasarkan kelas jabatan yang telah disetujui oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan ditetapkan dalam peraturan Gubernur. Berikut ini rincian tunjangan kinerja yang di dapat oleh masing-masing pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara berdasarkan kelas jabatan pegawai adalah sebagai berikut.

Tabel 1.2
BESARAN TPP

| Kelas jabatan | Tarif basic TPP per jabatan (Rp) |
|----------------------|---|
| 16 | 26.800.000 |
| 15 | 21.300.000 |
| 14 | 16.200.000 |
| 13 | 14.500.000 |
| 12 | 11.600.000 |
| 11 | 9.000.000 |
| 10 | 7.800.000 |
| 9 | 6.800.000 |
| 8 | 5.500.000 |
| 7 | 4.800.000 |
| 6 | 4.200.000 |
| 5 | 3.500.000 |
| 4 | 2.000.000 |
| 3 | 1.700.000 |
| 2 | 1.400.000 |
| 1 | 1.100.000 |

Sumber: Peraturan Gubernur Nomor 10 Tahun 2022 Tentang Besaran TPP

Berdasarkan tabel diatas, besaran tunjangan dapat ditentukan oleh kelas jabatan masing-masing pegawai. Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 10 Tahun 2022 Pasal 31 ayat (1) Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai yaitu PNS dan CPNS diberikan TPP setiap bulan berdasarkan hasil produktivitas kerja dan disiplin kerja, dimana pemberian TPP sebagaimana dimaksud dalam pasal 31 ayat (1) dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Produktivitas kerja sebesar 60% (enam puluh persen)

Produktivitas yang dimaksud adalah pegawai harus menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh pihak pimpinan. Waktu kerja efektif PNS yaitu 300 (tiga ratus) menit per harinya dan untuk jangka satu bulan paling sedikit 6000 (enam ribu) menit dalam 20 hari kerja. Dalam hal ini, pegawai harus melakukan waktu kerja efektif yang telah dibuat oleh PERGUB Nomor 10 Tahun 2022. Pegawai harus melaporkan aktivitas kerja setiap harinya, dan untuk pegawai yang melaksanakan tugas luar harus tetap melaporkan aktivitas kerjanya juga.

b. Disiplin kerja sebesar 40% (empat puluh persen)

Disiplin kerja yang dimaksud adalah pegawai harus datang tepat waktu dan pulang sesuai jam kerja yang telah dibuat. Penilaian disiplin kerja dilakukan berdasarkan rekapitulasi kehadiran pegawai. Kehadiran pegawai pada saat masuk kerja dan saat pulang kerja. Ketentuan waktu kerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah yaitu pada hari senin sampai dengan hari Kamis waktu kerja dimulai dari pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 16.30 WIB. Dan hari Jumat waktu kerja dimulai dari pukul 08.00 WIB

sampai dengan pukul 17.00 WIB. Hal ini sesuai dengan PERGUB Nomor 10 Tahun 2022 Pasal 34. Apabila ada pegawai yang tidak masuk kerja atau terlambat saat datang ke kantor, pulang bekerja lebih awal tidak mengikuti aturan jam pulang yang telah dibuat, tidak melakukan apel hari senin, hari besar dan hari-hari yang telah ditentukan serta tidak memakai pakaian dinas sesuai ketentuan saat melakukan absensi, maka pegawai dikenakan pengurangan tunjangan penghasilan (TPP). Adapun persentase pengurangan tunjangan penghasilan adalah sebagai berikut:

TABEL 1.3
PERSENTASE PENGURANGAN TPP

| | | |
|---|-----------------------------|--|
| Tidak masuk kerja | 5% per hari | |
| Tidak apel hari Senin | 5% per apel | |
| Tidak apel hari besar atau hari yang ditentukan | 10% per apel | |
| Tidak memakai pakaian dinas sesuai ketentuan saat melakukan absensi | 5% per hari | |
| Tingkat Terlambat | Waktu Terlambat | Presentase Terlambat (Per Hari) |
| TM 1 | ≤ 15 Menit | 0,25% |
| | > 15 s.d. 30 Menit | 0,5% |
| TM 2 | > 30 s.d. 60 Menit | 1% |
| TM 3 | > 60 Menit | 2,5% |
| Tingkat Pulang Lebih Awal | Waktu Pulang Bekerja | Presentase Pulang Lebih Awal (Per Hari) |
| PLA 1 | ≤ 15 Menit | 0,25% |
| | > 15 s.d. 30 Menit | 0,5% |
| PLA 2 | > 30 s.d. 60 Menit | 1% |
| PLA 3 | > 60 Menit | 2,5% |

Sumber: Peraturan Gubernur Nomor 10 Tahun 2022

Ketentuan-ketentuan diatas dapat mempengaruhi besar kecilnya tunjangan penghasilan yang didapat oleh masing-masing pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan Di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, peneliti menemukan suatu masalah yaitu adanya keterlambatan dalam memberi tunjangan kinerja pada awal tahun dikarenakan anggaran biaya belum dikeluarkan. Umumnya tunjangan kinerja diberikan secara rapel paling lambat pada bulan April. Adanya keterlambatan pemberian tunjangan di awal tahun membuat pegawai kurang bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, hal ini dapat diketahui saat melakukan wawancara kepada beberapa para pegawai yang dilakukan oleh penulis Di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Tunjangan kinerja seharusnya diberikan dengan tepat waktu agar meminimalisir terjadinya penurunan tingkat kinerja. Tunjangan kinerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Selain faktor tunjangan kinerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Sinambela, dkk (2019:507) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya disiplin kerja, suatu organisasi akan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja pegawai semakin buruk pula kinerja pegawai. Kreativitas dan pengetahuan

tidak ada artinya jika disiplin kerja untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi tidak sesuai. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, pegawai harus mentaati segala peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh organisasi (instansi), taat terhadap perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan-aturan lainnya yang telah dibuat oleh organisasi. Menurut Sutrisno dalam Rahayu, dkk (2022) Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis disiplin, yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. Sedangkan menurut Mondy dalam Subyantoro (2020:226) menyatakan bahwa disiplin adalah kondisi kendali diri pegawai atau karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Untuk meningkatkan dan mempertahankan kedisiplinan yang baik disuatu organisasi cukup sulit dilakukan karena banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya. Studi Dahlan, dkk (2021) menunjukkan bahwa terdapat disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Pratama & Hermina (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, dan sejalan dengan penelitian Hapsari, dkk (2022) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kedisiplinan menjadi hal yang sangat penting dalam organisasi agar kinerja organisasi dapat berjalan dengan baik. Penerapan disiplin kerja di dalam organisasi dapat mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan keterampilan kerja dan

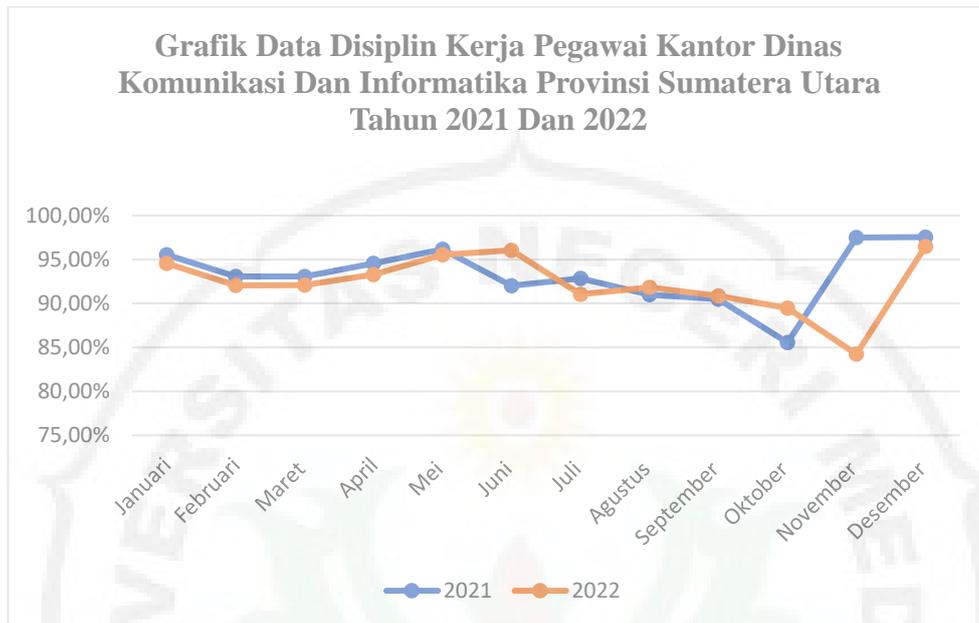
mematuhi serta menaati segala peraturan-peraturan yang diterapkan oleh organisasi. Penelitian dilakukan kepada pegawai PNS Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. pada dasarnya Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara sudah memiliki batas waktu masuk kantor yang ditetapkan oleh kantor yaitu pukul 08.00 WIB. Meskipun peraturan tersebut telah dibuat, namun masih banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu.

Berikut data disiplin kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara periode Januari sampai dengan Desember Tahun 2021 dan 2022 adalah sebagai berikut:

TABEL 1.4
DATA DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA
UTARA TAHUN 2021 DAN 2022

| Bulan | Disiplin Kerja | |
|-------------------|------------------|----------------|
| | 2021 | 2022 |
| Januari | 95,55% | 94,55% |
| Februari | 93,06% | 92,06% |
| Maret | 93,06% | 92,08% |
| April | 94,55% | 93,30% |
| Mei | 96,15% | 95,55% |
| Juni | 92,02% | 96,05% |
| Juli | 92,85% | 91,02% |
| Agustus | 90,99% | 91,85% |
| September | 90,49% | 90,84% |
| Oktober | 85,55% | 89,49% |
| November | 97,49% | 84,23% |
| Desember | 97,55% | 96,49% |
| Rata-rata | 93,27% | 92,29% |
| Keterangan | Meningkat | Menurun |

Sumber: Bagian Kepegawaian Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, data diolah tahun 2021 dan 2022



Gambar 1.2 Grafik Data Disiplin Kerja

Dari data diatas dapat dilihat bahwa tingkat disiplin kerja pegawai mengalami penurunan. Pada tahun 2021 tingkat disiplin kerja pegawai mengalami kenaikan, namun pada tahun 2022 tingkat disiplin kerja pegawai mengalami penurunan. Dan pada setiap bulannya tingkat disiplin kerja pegawai cenderung mengalami kenaikan dan penurunan. Rekor terendah tingkat disiplin kerja pegawai yaitu pada bulan Desember tahun 2021 dengan presentasi nilai sebesar 84,23% dan rekor tertinggi tingkat disiplin kerja pegawai yaitu pada bulan November 2022 sebesar 97,55%. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa kurangnya kedisiplinan kerja oleh pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Tingkat kedisiplinan Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara belum dapat dikatakan optimal. Kedisiplinan kerja menjadi suatu syarat untuk pencapaian hasil yang optimal dalam organisasi, sehingga dalam setiap peraturan

di instansi apapun mengenai kedisiplinan pasti selalu ada, hal ini disebabkan karena pentingnya pengaruh kedisiplinan dalam pencapaian standar-standar organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan Di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, peneliti menemukan beberapa masalah yaitu masih kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi kepada pegawai tersebut seperti pegawai tidak datang ke kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, menyelesaikan tugas tidak mencapai target tepat waktu, meminta izin kepada atasan karena tidak bisa datang dan telat datang ke kantor karena urusan pribadi. Selain itu, masih terdapat banyak pegawai yang keluar kantor sebelum jam istirahat dan tidur saat jam kerja berlangsung.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terdapat masalah yang timbul di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, yang berkaitan dengan kinerja pegawai, tunjangan kinerja dan disiplin kerja. Maka peneliti tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan sejumlah masalah yang berhasil ditarik dari uraian latar belakang masalah yang akan diteliti dan lingkup permasalahan yang luas. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka masalah yang ditemukan pada penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Menurunnya kinerja pegawai dikarenakan kurangnya kedisiplinan kerja sehingga kinerja pegawai tidak stabil.
2. Keterlambatan pemberian tunjangan kinerja dikarenakan anggaran biaya belum dikeluarkan
3. Terdapat pegawai yang masih kurang disiplin dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
4. Pegawai kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh atasan, sehingga kesulitan untuk mencapai target yang telah ditentukan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka permasalahan penelitian dibatasi pada masalah Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh antara tunjangan kinerja terhadap disiplin kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?

3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah disiplin kerja dapat memediasi tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara tunjangan kinerja terhadap disiplin kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui disiplin kerja dapat memediasi tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat, antara lain:

1. Bagi Penulis

Manfaat yang diharapkan adalah dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pemahaman penulis.

2. Bagi Pihak Organisasi

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi saran dan masukan bagi kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi pembelajaran bagi mahasiswa fakultas ekonomi jurusan manajemen dalam melaksanakan penelitian yang relevan khususnya yang berkaitan dengan Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

4. Bagi Peneliti Lain

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan masukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi atau instansi yang menghadapi permasalahan yang sama.