

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintah pasti mempunyai berbagai tujuan yang ingin dicapai. Organisasi akan menggunakan sumberdaya yang ada untuk mencapai tujuannya tersebut. Salah satu sumber daya yang penting adalah manusia (Priyono dan Marnis, 2018:33).. Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak sumber daya organisasi yang

lain. Mengingat akan pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, maka suatu organisasi harus berusaha untuk mengelola sumber daya manusianya supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan tercapainya tujuan.

Suatu organisasi harus dapat mengelola hasil kerja para pegawainya demi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Norani dan Amirullah, 2015:87). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi (Satria, 2018:13). Pegawai yang memiliki kemampuan dan tingkat usaha yang tinggi serta mendapat dukungan organisasi tentu harus mampu memberikan hasil kerja yang baik juga. Hasil kerja yang baik dari pegawai tersebut menunjukkan baiknya kinerja individu. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya tergantung dari kinerja individu dan kelompok.

Jadi bila kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi akan baik juga karena kinerja keorganisasional tergantung dari kinerja individu dan kelompok. Individu dan kelompok harus bekerja sama agar tercipta keefektifitasan

organisasi. Tingginya keefektifitasan suatu organisasi berarti pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai (Heriyanto and Hidayati, 2016:49).

Kinerja karyawan merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan atau instansi-instansi lain. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan kantor ataupun instansi secara efektif dan efisien (Lankeshwara, 2016:115). Suatu instansi atau perusahaan bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi instansi atau perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, maka dalam hal ini motivasi sangatlah penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2016:87)

Menurut Hasibuan setiap pegawai yang bekerja mempunyai dorongan untuk bekerja, baik dorongan positif maupun dorongan negatif. Dorongan atau motivasi yang positif merupakan harapan akan pemenuhan kebutuhan atau kepuasan sedangkan motivasi negatif yang berupa hukuman atau denda menimbulkan rasa takut dalam diri pegawai. Motivasi pegawai bekerja dipengaruhi oleh dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri pegawai seperti lingkungan kerja (Hasibuan, 2016:92). Dengan dimilikinya motivasi kerja pada diri pegawai, maka pegawai dapat bekerja mempunyai harapan terpenuhinya

kebutuhan.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung kinerja, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu (Rahardi, 2010:135). Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan cara memberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Heriyanto and Hidayati, 2016:29).

Menurut hasil penelitian Sujatmiko ada hubungan yang sangat erat antara lingkungan kerja, motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila pegawai-pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moril kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya mereka itu menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang nyaman dan tenang, maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sujatmiko, 2018:16) .

Dengan jalan menghukum mereka atau mengadakan beberapa tindakan disipliner yang resmi lainnya terhadap mereka, tidak akan dapat memperbaiki keadaan itu. Mereka merasa tidak puas dan perasaan tidak puas ini dapat dilihat pada perilaku mereka. Menghukum mereka tanpa terlebih dahulu menganalisis sebab-sebab dari tindakan mereka itu hanya akan membuat hal-hal yang lebih buruk dan akan mengakibatkan semangat kerja pegawai kurang.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Evita, Muizu, and Atmojo, 2017:93). Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Priyono mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis (Priyono dan Marnis, 2018:76).

Beberapa peneliti telah menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain Tumilaar, disimpulkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara motivasi kerja, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai

(Tumilaar 2015:149). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maslan Banni, Nilam Korompot dan Robiansyah terhadap kinerja pegawai PT.PLN wilayah Kalimantan Timur juga membuktikan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari adanya motivasi yaitu keadaan pribadi seseorang yang memberikan dorongan kepada individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan (Daoanis, 2018:57). Motivasi pegawai bisa dilakukan dengan penyesuaian antara tujuan individu dengan sasaran organisasi. Atasan harus memaksimalkan

motivasi jika ingin memperoleh kinerja yang optimal dari pegawainya. Memaksimalkan motivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi adalah tujuan pokok penilaian kinerja (Denisi and Murphy, 2017:78). Menurut Jayawera (Jayaweera, 2015:65) melalui penilaian kinerja dapat diperoleh informasi yang akurat dan sah tentang kemampuan anggota-anggota organisasi melaksanakan pekerjaannya. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja anggota organisasi.

Berdasarkan pada informasi dari sistem penilaian kinerja inilah seorang pegawai dapat dinilai apakah kompeten atau tidak kompeten, efektif atau tidak efektif, dapat dipromosikan atau tidak dipromosikan. Karena itulah agar kinerja pegawai meningkat maka pegawai tersebut perlu dimotivasi (Porter, Riesenmy, and Fields, 2016:97). Motivasi sangat penting karena motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar lebih antusias dan giat bekerja demi mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2016:141). “Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan

ke arah suatu tujuan tertentu” (Syahrudin, 2016:48). Motivasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga agar tujuan organisasi tercapai maka organisasi harus dapat menggerakkan dan mendorong pegawainya agar lebih semangat bekerja. Selain mendorong pegawainya untuk lebih giat bekerja, atasan juga harus mendisiplinkan pegawainya. Kedisiplinan memiliki peran sentral dalam membentuk etos kerja yang produktif (Razak, Sarpan, and Ramlan, 2018:78). Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap Pegawai Negeri. Kedisiplinan pegawai sangat penting guna mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Simatupang and Saroyeni, 2018:35).

Disiplin sangat penting memacu pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok demi pertumbuhan organisasi (Sujatmiko, 2018:89). Pegawai yang mendisiplinkan diri berarti pegawai tersebut menghargai diri dan rekan kerjanya karena pegawai tersebut sudah mematuhi peraturan yang ada dan menghasilkan kinerja yang baik dengan bekerja sama dengan rekan kerjanya. Disiplin sangat penting karena semakin disiplin pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Menurut Hasibuan kesadaran akan berdisiplin sangat diperlukan untuk meningkatkan keahliannya sehingga tercapai prestasi kerja yang optimal. Meningkatnya keahlian yang diikuti dengan disiplin tinggi, masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya, taat pada peraturan maka tugasnya akan efisien (Hasibuan, 2016:119). “Absennya pegawai dapat menjadi dasar pengukuran motivasi, semakin banyak

pegawai yang absen berarti tingkat motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya semakin rendah dan berimbas pada kinerja pegawai” (Mangkunegara and Octorend, 2015:19).

Selain itu menurut Joan mangkir dari pekerjaan merupakan salah satu gejala erosi disiplin yang akan menghambat pembangunan (Joan, 2017:69). Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang merupakan instansi pemerintah yang bertugas untuk memberikan pelayanannya kepada masyarakat, salah satunya dalam bentuk pemberian penyuluhan kehutanan dan perkebunan. Pembinaan dan penyuluhan tersebut pada dasarnya bertujuan untuk merubah perilaku masyarakat menjadi masyarakat yang berpembangunan kehutanan dan perkebunan.

Perubahan perilaku masyarakat akan pentingnya pembangunan di bidang kehutanan dan perkebunan sangat diperlukan mengingat tingkat kebutuhan supply hasil perkebunan dari kota Lumajang sebagai kota pisang yang mencapai 800.000-900.000 m³ per tahun. Tingkat kebutuhan tersebut harus diikuti dengan tanggung jawab untuk melestarikannya terkait pemanfaatan hasil kehutanan dan perkebunan. Kesadaran masyarakat akan tanggung jawab pemanfaatan hasil kehutanan dan perkebunan merupakan tugas dari Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang untuk mewujudkannya.

Terwujudnya hal tersebut tergantung dari dorongan bekerja dan kedisiplinan pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dalam bekerja. Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang memiliki 5 (lima) hari kerja yang sudah ditetapkan dan wajib dipatuhi oleh seluruh pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang. Pegawai Cabang Dinas Kehutanan

Wilayah Lumajang melaksanakan kegiatan apel pagi setiap hari Senin pada pukul 06.00 WIB. Peraturan ini harus dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang agar tujuan organisasi dapat tercapai. Berikut adalah jam kerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang :

Tabel 1.1 Jam Kerja Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang

Hari Kerja	Masuk	Jam Pulang
Senin	07.00 WIB	15.30 WIB
Selasa	07.00 WIB	15.30 WIB
Rabu	07.00 WIB	15.30 WIB
Kamis	07.00 WIB	15.30 WIB
Jum'at	06.30 WIB	14.30 WIB

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan hasil survei pendahuluan pada Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang ditemukan data kondisi kehutanan Wilayah Lumajang. Adapun wilayah cakupan tugas Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang antara lain meliputi Kabupaten Lumajang, Kabupaten/Kota Probolinggo dan Kabupaten/Kota Pasuruan. Sehingga Luas wilayah Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang adalah 100.413,19 Ha, sedangkan luas hutan yang menjadi tanggung jawab pengelolaan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang adalah seluas 28.028,07 Ha (MenLHK 2019:89). Hal ini belum sesuai dengan amanat UU 41 tahun 1999 tentang kehutanan mensyaratkan luas hutan minimal 30% dari luas wilayah. Tidak tercapainya standar yang sudah ditetapkan mengindikasikan kurang optimalnya kinerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan

Wilayah Lumajang.

Rekapitulasi kegiatan penyuluhan pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang pada tahun 2019 bisa dilihat pada lampiran 17. Di bidang Kehutanan, diperoleh beberapa hasil kehutanan beserta luas arealnya dan kegiatan penyuluhan. Dari kegiatan penyuluhan terlihat bahwa kinerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang belum optimal karena realisasi kegiatan penyuluhan dan kunjungan belum memenuhi standar yang sudah ditetapkan. Kewenangan urusan yang dulu ada di Kabupaten, berdasarkan undang-undang nomor 23 tahun 2014 telah dilimpahkan ke Pemerintah Provinsi.

Selain itu, rata-rata hasil kehutanan 2 (dua) komoditas tanaman tahunan utama mengalami fluktuasi tiap tahunnya. Kurang optimalnya penyuluhan yang dilakukan menjadi indikasi terjadinya fluktuasi hasil perkebunan. Hasil kerja yang telah dicapai tersebut bertolak belakang dengan motivasi dan pendisiplinan yang telah diberikan. Padahal pegawai telah dimotivasi dengan berbagai hal seperti, pemberian gaji dan tunjangan yang disesuaikan dengan pangkat dan golongan, adanya jaminan kesehatan, adanya jaminan pensiunan, sesuai dengan PP No. 12 tahun 2002. Berdasarkan PP No.101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan PNS pegawai menerima pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan.

Organisasi mempermudah pegawai dalam bekerja dengan penyediaan sarana prasarana dan fasilitas berupa mobil, sepeda motor dan alat penyuluhan. Demi meningkatkan kinerja pegawai maka dilakukan renovasi ruangan kerja dan perubahan posisi ruang kerja agar pegawai tidak merasa bosan dan diperoleh suasana kerja baru yang lebih menyenangkan.

Selain itu untuk mendisiplinkan PNS dilakukan razia ketertiban yang ditunjukkan kepada PNS berdasarkan Pergub 59 Tahun 20211 tentang penegakan disiplin PNS SKPD se Jawa Timur. Menurut ketentuan yang berlaku di Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang, tingkat absensi dikatakan cukup baik karena tidak lebih dari 10% selain itu tidak terlihat adanya kenaikan tingkat absensi yang begitu drastis. Pegawai yang tidak masuk kantor memberikan keterangan, baik sakit maupun ijin. Sedangkan ketidakhadiran tanpa keterangan hanya terjadi 1 kali pada bulan Januari. Berikut adalah tingkat absensi pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang bulan Juni-Desember tahun 2019.

Tabel 1.2 Tingkat Absensi Pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang bulan Juni-Desember 2019

Bulan	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan	Jumlah Absensi	Jumlah Pegawai	%
Juli	2	2	1	5	70	7,14%
Agustus	3	3	0	6	70	8,56%
September	0	4	0	4	70	5,71%
Oktober	0	5	0	5	70	7,14%
November	0	3	0	3	70	4,29%
Desember	1	5	0	6	70	8,56%

Sumber : Data Primer Diolah (Januari 2020)

Sementara itu, berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Sub. Bagian Kepegawaian dan beberapa pegawai di Dinas Kehutan Wilayah Lumajang terkait kinerja, peneliti menemukan adanya permasalahan sesuai dengan indikator kinerja, antara lain: kuantitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai

yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, rendahnya produktivitas organisasi inovasi yang terhambat, semangat kerja menurun, yang dalam keseluruhan ini akan menghambat kinerja pada Dinas Kehutan Wilayah Lumajang di masa depan, sehingga tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan, masih rendahnya inisiatif pegawai, dimana pegawai tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dengan hal lain diluar pekerjaan, yaitu ketika ada beberapa tugas yang belum dilaksanakan oleh beberapa pegawai.

Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat bahwa tingkat motivasi dan disiplin pegawai Cabang Dinas Kehutan Wilayah Lumajang cukup baik. Seharusnya sesuai dengan teori yang ada apabila pegawai memiliki motivasi dan disiplin yang tinggi serta telah diberikan motivasi dan tindakan pendisiplinan maka pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Penelitian mengenai variabel penentu kinerja memang telah banyak dipublikasi. Penelitian (Jayaweera 2019) dan (Al-Omari and Okasheh 2017) menguji pengaruh tunjangan kerja terhadap kinerja, (Porter, Riesenmy, and Fields 2016) menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, dan (Said et al. 2015) menganalisis dan menguji disiplin kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja. Namun penelitian yang serupa belum banyak dilakukan di berbagai Lembaga pemerintahan.

Mendalami variabel-variabel penting dalam meningkatkan kinerja pegawai menjadi sangat penting karena kondisi kinerja pegawai negeri sipil di Cabang Dinas Kehutan Wilayah Lumajang masih kurang jika dibandingkan dengan SKPD yang lain.

Research gap penelitian ini adalah melanjutkan dan mengembangkan penelitian-penelitian yang menguji pengaruh tunjangan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian akan berkontribusi positif terhadap pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja di Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang.

Sehingga peneliti mengambil judul **“Pengaruh Tunjangan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebagai Intervening pada Cabang Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan diatas maka penulis dapat mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah tunjangan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang?
2. Apakah tunjangan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang?
3. Apakah tunjangan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang?

6. Apakah tunjangan kerja melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap k i n e r j a kerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang?
7. Apakah tunjangan kerja melalui disiplin kerja berpengaruh terhadap k i n e r j a kerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang?

Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kerja terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang.
2. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kerja terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang.
3. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang.
6. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kerja melalui motivasi kerja terhadap k i n e r j a kerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang.
7. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kerja melalui disiplin kerja terhadap k i n e r j a kerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan kegunaan praktis yaitu dalam rangka memecahkan masalah aktual. Manfaat penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Manfaat Teoritis

Untuk mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang tunjangan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja kerja Pegawai Negeri Sipil Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang.

Manfaat Praktis

- a. Memberikan masukan kepada Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang guna meningkatkan kinerja PNS melalui tunjangan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.
- b. Memberikan masukan kepada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur guna meningkatkan kinerja Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang guna meningkatkan kinerja PNS melalui tunjangan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.
- c. Memberikan masukan kepada Gubernur Provinsi Jawa Timur dan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia guna meningkatkan kinerja Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang melalui tunjangan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini akan menjadi sumbangan pemikiran dan bahan masukan bagi para peneliti yang ingin meneliti lebih lanjut tentang variabel tunjangan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja dan profesionalisme kinerja Pegawai Negeri Sipil.

