

PENGARUH TAMBAHAN TUNJANGAN KINERJATERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KECAMATAN SAKO KOTA PALEMBANG

Oleh:

Nama : Vira Febrianti

Nim : 20.11.135

Program Studi : Administrasi Negara

ABSTRACT

Vira Febrianti, 2024, The Effect of Additional Employee Income on Employee Performance in Sako District, Palembang City. Public Administration Study Program at the Satya Negara Palembang College of Administrative Sciences (STIA). Main Advisor (I) Mr. H. Suparman, S.Sos., Pd.I., M.Si and Assistant Advisor (II) Mrs. Despita, S.Pd., MPd. The purpose of this study is to determine the effect of Performance Allowance on Employee Performance at the Sub-district Office of Sako District, Palembang City. This study has two variables, namely the independent variable (TUKIN) and the dependent variable (Employee Performance). This study uses a quantitative research method. The population of this study were Civil Servants in Sako District, Palembang City with a population and sample obtained in this study totaling 50 people. The sampling technique used saturated sampling. The data analysis techniques used consist of t-test analysis, determination test and simple linear regression test with the help of SPSS software test tool version 22. The hypothesis in this study shows that $t_{count} > t_{table}$, namely $5.866 > 5.510$. The significance of the TPP variable is less than 0.05, namely $0.000 < 0.05$, meaning that H_0 is rejected and H_a is accepted. The results of the correlation coefficient (R) test between TUKIN (X) and Employee Performance (Y) can be assessed as a correlation (R) of 0.646. The results of the determination coefficient test show that TUKIN has an influence of 41.8% on employee performance in Sako District, Palembang City. While the remaining 58.2% is caused by other variables. The results of the simple linear regression test have a positive constant value of 2.076 which indicates a positive influence of TUKIN (X). While the value of the regression coefficient X is 0.535 which states that if TUKIN (X) increases by one unit, then employee performance (Y) will increase by 0.535 or 53.5%.

Based on the results obtained in this study, it can be concluded that there is a positive and significant influence between the TUKIN variable (X) on the Employee Performance variable (Y) which is 41.8% and the remaining 58.2% is influenced by other variables.

Keywords: *Performance Allowance, Employee Performance.*

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam aktivitas organisasi, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya yang baik. Dalam suatu sistem operasional organisasi, peran sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin.

Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu instansi dan mendapatkan gaji setiap bulan. Menurut Hasibuan (2012:13), menyatakan bahwa pegawai adalah orang menjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi (balas jasa) yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu dimana mereka wajib dan terikat untuk

mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh gaji sesuai dengan perjanjian.

Selain gaji yang diterima oleh seorang pegawai untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai supaya lebih optimal maka pemerintah daerah melalui Keputusan Walikota (KEPWAL) No. 18/KPTS/BPKAD/2016 tanggal 06 Januari 2016, mulai merepakan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) sebagai salah satu cara yang dilakukan pemerintah dalam mengembangkan pembangunan daerah. Tunjangan merupakan salah satu elemen penting dalam hubungan kerja dan pencapaian pembangunan. Dalam hal ini Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yang ditetapkan dalam PP No. 14 Tahun 1980 pemerintah dalam pemberian tunjangan perbaikan penghasilan bagi pegawai negeri dan pejabat negara dalam rangka meningkatkan mutu, prestasi kerja serta untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya maka dipandang perlu untuk diberikan tunjangan.

Menurut Permen PAN RB No. 63 tahun 2011 tentang pedoman penataan tunjangan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja pegawai negeri tersebut bekerja.

Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2009:256) juga mengemukakan bahwa program kompensasi penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Disamping pertimbangan tersebut, kompensasi juga merupakan salah satu aspek berarti bagi pegawai, karena bagi individu/pegawai besarnya kompensasi mencerminkan nilai ukuran karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen dalam sebuah organisasi berjalan baik, organisasi atau perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi sehingga kinerja pegawai tersebut dapat meningkat. Kinerja merupakan unsur penting dalam manajemen. Definisi lain yang dimaksud dengan kinerja atau performance adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan.

Peningkatan kinerja pegawai akan memberikan kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan disiplin pegawai merupakan tantangan yang paling serius karna keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup sebuah organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumberdaya manusia didalamnya.

Kecamatan Sako, yakni salah satu unit kerja mandiri yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kebijakan operasional dibidang pemerintahan, kemasyarakatan, ketentraman dan ketertiban di Kecamatan berdasarkan pelimpahan wewenang dari Walikota. Dalam rangka membantu walikota melaksanakan pembangunan daerah, Kantor Camat Sako sebagai salah satu organisasi Perangkat Daerah Kota Palembang mendukung perkembangan pembangunan dengan langkah-langkah yang mengarah kepada terciptanya pemerintahan yang baik. Konsep pemerintahan yang baik adalah pemerintah yang

didasarkan kepada prinsip-prinsip partisipasi, transparansi, kesetaraan, daya tanggap, wawasan kedepan, akuntabilitas, efisiensi dan efektifitas, dan profesionalisme. Salah satu perwujudannya adalah keterlibatan dalam penyusunan Rencana Strategik (Renstra).

Berdasarkan hasil observasi sementara peneliti di Kecamatan Sako menunjukkan adanya indikasi bahwa salah satu permasalahan yang terjadi di kantor camat sako yang juga merupakan permasalahan yang hampir di semua lembaga atau instansi pemerintahan adalah munculnya keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan kepada masyarakat yang tidak maksimal, bahwa kinerja pegawai negeri sipil (PNS) masih memperhatikan, karena masih buruknya budaya kerja PNS hal ini dapat diketahui dari masih tingginya persentase keterlambatan masuk kerja, seringkali pegawai pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan sehingga banyak pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan menjadi terbengkalai, dan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai standar, hal ini terjadi karna kurang kesadaran pegawai akan kedisiplinan, keteraturan adalah ciri utama pegawai yang disiplin. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu disiplin kerja mencoba mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, sendagurau atau pencurian.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka peneliti menetapkan rumusan masalah sebagai berikut : Adakah pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang Sumatera Selatan ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menguji Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sako Kota Palembang.

Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah: hipotesis asosiatif dimana menurut

(Sugiyono, 2016:69) hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu menanyakan antara hubungan dua variabel atau lebih. Jadi dalam laporan ini :

Ha : Diduga Tunjangan Kinerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai H0 : Diduga Tunjangan Kinerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Kriteria Pengujian Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2016:84) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis akan ditolak jika salah atau palsu, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Tunjangan Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016: 56) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi."

Pengertian Tunjangan Kinerja menurut Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja capaian instansi.

Tunjangan kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, maka dapat dikatakan juga jika tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai. Pemberian tunjangan kinerja pegawai dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai. Kementerian atau Lembaga yang telah menerima tunjangan kinerja harus memiliki kinerja yang terukur, melalui penerapan sasaran kerja pegawai.

Tunjangan kinerja dapat diartikan dengan

kompensasi berupa finansial yang pemberiannya diluar gaji pokok dan didasarkan pada capaian hasil kerja yang telah dilakukan. Najoan et al., 2018:123 mengatakan bahwa tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Tunjangan kinerja merupakan salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan prestasi kerja pegawai, atau dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dan kesejahteraan pegawai (Najoan dkk, 2018:12).

Tunjangan kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, maka dapat dikatakan juga jika tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai. Pemberian tunjangan kinerja pegawai dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai. Kementerian atau Lembaga yang telah menerima tunjangan kinerja harus memiliki kinerja yang terukur, melalui penerapan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Fungsi Tunjangan Kinerja

Tunjangan yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja. Dimana tunjangan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaan dan tunjangan juga dapat memberikan semangat kerja yang tinggi. Semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Panggabean, 2002:132).

Tujuan mengaitkan tunjangan atau upah dengan kinerja menurut Wirawan (2009:27) antara lain sebagai berikut : Untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dengan merekrut dan mempertahankan retensi karyawan dengan kompetensi tinggi.

1. Merupakan bagian strategi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efisien dengan skema yang disusun berdasarkan tujuan kinerja, seperti tingkat efektivitas organisasi.
2. Menciptakan sistem manajemen SDM dengan sistem imbalan instrinsik dan ekstrinsik yang

meningkatkan motivasi kerja pegawai.

3. Kompensasi juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang mengontrol, mengembangkan dan mempertahankan kinerja tinggi karyawan.

Tujuan Pemberian Tunjangan Kinerja.

Menurut Sutrisno (2016:123) pemberian tunjangan kinerja di dalam suatu organisasi memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Pegawai menerima Tunjangan Kinerja untuk dapat memenuhi kebutuhan ekonominya, dengan kata lain, untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
2. Meningkatkan Produktivitas Kerja. Pemberian Kompensasi yang makin baik akan mendorong pegawai untuk termotivasi bekerja secara produktif.
3. Memajukan Organisasi. Semakin besar tunjangan yang diberikan, maka suatu organisasi menunjukkan bahwa pendapatan suatu organisasi yang digunakan untuk memberikan tunjangan kinerja semakin besar.
4. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Hal ini berarti bahwa pemberian tunjangan kinerja berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pada jabatannya sehingga tercipta keseimbangan antara “input” dan “output”.

Pelaksanaan Tunjangan Kinerja

Menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, ruang lingkup pedoman penghitungan tunjangan kinerja pegawai negeri sipil yang diatur dalam peraturan kepala badan kepegawaian negara ini meliputi :

1. Penghitungan tunjangan kinerja.
2. Pengaturan tunjangan kinerja.
3. Penganggaran tunjangan kinerja.

Menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Tata Cara Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut :

A. Dasar Penetapan Tunjangan Kinerja

1. Untuk menentukan besaran tunjangan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang adil, objektif, transparan, dan konsisten sesuai dengan berat ringannya suatu jabatan, maka penghitungan tunjangan kinerja harus didasarkan pada nilai atau kelas suatu jabatan yang diperoleh melalui proses evaluasi jabatan.
2. Dalam melakukan penilaian suatu jabatan melalui proses evaluasi jabatan sebagaimana

dimaksud pada angka 1, digunakan Factor Evaluation System (FES) atau sistem evaluasi berdasarkan faktor jabatan dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

a. Untuk Penilaian Jabatan Struktural.

Dalam melakukan penilaian jabatan struktural digunakan faktor dan kriteria penilaian jabatan, sebagai berikut:

1. Ruang lingkup program dan dampak;
2. Pengaturan organisasi;
3. Wewenang kepemimpinan dan manajerial;
4. Hubungan personal, yang terbagi dalam 2 (dua) sub faktor yaitu
5. Sifat hubungan dan tujuan hubungan;
6. Kesulitan dalam pengarahan pekerjaan; dan
7. Kondisi lain.

b. Untuk Penilaian Jabatan Fungsional.

Dalam melakukan penilaian jabatan fungsional digunakan faktor jabatan, sebagai berikut:

1. Pengetahuan yang dibutuhkan jabatan;
2. Pengendalian dan pengawasan penyelia;
3. Pedoman kerja;
4. Kompleksitas tugas;
5. Ruang lingkup dan dampak;
6. Hubungan personal;
7. Tujuan hubungan;
8. Persyaratan fisik; dan
9. Lingkungan pekerjaan.

- c. Berdasarkan faktor tersebut ditetapkan 17 (tujuh belas) tingkatan jabatan yang masing-masing tingkatan terdapat nilai jabatan yang berbeda-beda dan berjenjang, yaitu nilai jabatan terendah ditetapkan 190, dan nilai jabatan tertinggi ditetapkan 4.730 sebagaimana tersebut dalam tabel di bawah ini.

Tabel Kelas Dan Nilai Jabatan Di Lingkungan Instansi Pemerintah

No	Nilai Jabatan (NJ)	Kelas Jabatan
1	4.055 s/d 4.730	17
2	3.605 s/d 4.050	16
3	3.155 s/d 3.600	15
4	2.755 s/d 3.150	14
5	2.355 s/d 2.750	13
6	2.105 s/d 2.350	12
7	1.855 s/d 2.100	11
8	1.605 s/d 1.850	10
9	1.355 s/d 1.600	9
10	1.105 s/d 1.350	8
11	855 s/d 1.100	7
12	655 s/d 850	6
13	455 s/d 650	5
14	375 s/d 450	4
15	305 s/d 370	3
16	245 s/d 300	2

Sumber : Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil

B. Tahapan Penghitungan Tunjangan Kinerja Berdasarkan Nilai Atau Kelas Jabatan

1. Menyiapkan data informasi jabatan yang lengkap dari semua jabatan yang telah dievaluasi. Informasi jabatan ini dapat dilihat dari hasil analisis jabatan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
2. Informasi jabatan dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran 1 Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini.
3. Mempelajari dan memastikan bahwa setiap informasi jabatan yang disediakan benar dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Memastikan bahwa penilaian jabatan telah dilakukan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan, yaitu :
 - a. Untuk menilai tugas jabatan struktural, menggunakan 6 (enam) faktor dan kriteria yang telah ditentukan dengan memilih tingkat (level) faktor yang dianggap tepat dan sesuai dengan tugas jabatan.
 - b. Untuk menilai tugas jabatan fungsional, menggunakan 9 (sembilan) faktor dan kriteria yang telah ditentukan dengan memilih tingkat (level) faktor yang tepat atau sesuai dengan tugas jabatan.
5. Mempelajari dan memastikan bahwa penetapan kelas jabatan telah sesuai dengan nilai jabatan serta telah divalidasi oleh pejabat yang berwenang.

C. Pengaturan Tunjangan Kinerja

Pemberian tunjangan kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian/Lembaga harus ditetapkan dengan Peraturan Presiden dan pemberian tunjangan kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah harus ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

Ketentuan lebih lanjut pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja diatur oleh masing-masing pimpinan instansi, yang sekurang kurangnya memuat tentang:

1. Nilai kelas dan jabatan; dan
2. Besaran tunjangan kinerja sesuai dengan nilai kelas dan jabatan.

Salinan Keputusan Peraturan pemberian tunjangan kinerja disampaikan kepada:

1. Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;

2. Ketua Badan Pemeriksa Keuangan di Jakarta;
3. Direktur Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan RI di Jakarta;
4. Deputi Bidang Bina Kinerja dan Perundang-undangan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta;
5. Kepala Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kepala Biro Kepala Bagian Keuangan Pemerintah Daerah yang bersangkutan; dan
6. Pejabat lain yang dipandang perlu.

Indikator Tunjangan Kinerja

Pengertian Tunjangan Kinerja PermenPAN-RB No. 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai, menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang dicapai oleh instansinya. Menurut Bernardin dan Russel (2016: 187) indikator penentu besaran tunjangan kinerja yang berdasarkan tiga indikator yaitu:

Tingkat pencapaian kinerja pegawai
Tingkat kehadiran menurut hari dan jam kerja.
Ketaatan pada disiplin pegawai

Menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai sebagai kompensasi melaksanakan agenda reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Tunjangan kinerja dalam pelaksanaannya menggunakan prinsip-prinsip:

1. Efisiensi/optimalisasi bagi anggaran belanja K/L
2. Equal pay for equal work

Yaitu pemberian tunjangan kinerja sesuai dengan harga jabatan dan pencapaian kinerja tunjangan kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, maka dapat dikatakan juga jika tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Tujuan kinerja Pegawai

Adapun menurut Rivai (2009:549), kinerja pegawai memiliki beberapa tujuan antara lain :

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, et all,2017:375), antara lain:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (job description).
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Ciri ini menurut Sedarmayanti (2001:51) harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kerjanya.

Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain:

1. Kepercayaan diri
2. Rasa tanggung jawab
3. Rasa cinta terhadap pekerjaan
4. Pandangan ke depan
5. Mampu menyelesaikan persoalan
6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

Lalu Sutrisno (2010:151), mengemukakan bahwa umumnya orang percaya bahwa kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu :

- a. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- c. Tingkat motivasi kerja.

Prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individu dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial. Dari uraian diatas, dapat dipahami bahwa kinerja seseorang dalam suatu organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel yaitu individual dan lingkungan sosial.

Di dalam penelitian ini pengukuran kinerja pegawai diarahkan pada enam aspek yang merupakan prestasi kunci pegawai adalah :

- a. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap yang positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut

1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
3. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

5. Kejujuran
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2008:88), kerangka berfikir merupakan penjelasan tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Kerangka berfikir menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah Tunjangan Kinerja (X) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

C. PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode Penelitian berhubungan erat dengan procedure, teknik, alat serta desain penelitian yang digunakan. Desain penelitian harus cocok dengan pendekatan penelitian yang dipilih. Prosedur, teknik, serta alat yang digunakan dalam penelitian harus cocok pula dengan metode penelitian yang ditetapkan.

Berdasarkan jenis-jenis penelitian yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014:14) pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan jenis metode kuantitatif. Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka dan bersifat objektif. Dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Palembang, Sumatera Selatan.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:38) Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini telah ditentukan 2 variabel, yaitu variabel bebas atau independen dan variabel terikat yaitu dependen.

Variabel bebas atau independen, menurut Sugiyono (2014:38) variabel bebas adalah “merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah Tunjangan Kinerja (Tukin) (X).

Variable terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabe Sugiyono, 2014:61). Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2014:11) definisi operasional adalah pedoman kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga dapat menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi Operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan kontrak, hingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan pengukuran kontrak yang lebih baik.

Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasionalnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Tunjangan Kinerja (PermenPAN-RB No. 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai)	Tunjangan kinerja adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang dicapai oleh instansinya.	1. Tingkat pencapaian kinerja pegawai 2. Tingkat kehadiran menuruthari dan jam kerja. 3. Ketaatan pada disiplin pegawai	Likert
2.	Kinerja Pegawai Afandi (2018:89)	Kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.	1. Kuantitas Hasil Kerja 2. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 3. Disiplin kerja 4. Ketelitian 5. Kejujuran	Likert

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2014 : 61) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek

yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam peneltian ini adalah para Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sako yang berjumlah 33 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (20014:62) sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan bisa dianggap mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya sedikit dari populasinya). Besar kecilnya sampel yang diambil dalam penelitian, biasanya ditemukan pertimbangan waktu, tenaga dan biaya yang ditanggung oleh peneliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, namun apabila jumlah subjeknya lebih dari 100 dapat diambil antara 20% - 45 % (Arikunto, 2006:112). Adapun sampel yang diambil adalah seluruh dari jumlah populasi 33 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data diartikan sebagai cara untuk memperoleh data dalam penelitian yang mendukung dan berkaitan dengan masalah yang akan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut.

a. Observasi

Observasi yaitu pengamatan secara langsung dilokasi penelitian guna memperoleh keterangan data yang lebih akurat mengenai hal-hal yang diteliti terkait dengan pengaruh Tukin terhadap Kinerja Pegawai.

b. Kuesioner (angket)

Angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan harapan agar bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan. Pengisian questioner diukur dengan menggunakan skala *likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau tentang fenomena sosial.

c. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi pendapatan terhadap buku-buku, catatan dan laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

Teknik Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011 : 348) mengemukakan bahwa "Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kendala atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk menguji

apakah item dalam kuesioner valid atau tidak.

Untuk menguji validitas instrumen digunakan program *spss for windows ver 23.0 dan dibandingkan dengan nilai r kritis (r tabel)*.

Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana satu alat ukur pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Sugiyono, 2009:258). Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki $\alpha > 0,60$.

Apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Keandalan itu perlu, sebab data yang tidak handal atau bias tidak dapat diolah lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah cronbach alpha yang diproses dengan spss versi 23.0.

Dalam setiap penelitian, andanya kesalahan pengukuran ini cukup besar. Oleh karena itu, untuk mengetahui hasil pengukuran yang sebenarnya, kesalahan pengukuran itu sangat diperhitungkan. Makin kecil eror (kesalahan) pengukuran makin reliabel alat pengukur. Sebaliknya makin besar eror, makin tidak reliabel alat pengukur tersebut. Reliabilitas dinyatakan dengan angka-angka, biasanya sebagai suatu koefisien, koefisien yang tinggi menunjukkan reliabilitas yang tinggi dan makin rendah kesalahan pengukuran. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila Hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel

Teknik Analisis Data

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang artinya adalah analisis data yang berbentuk angka dan menganalisa dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku (Sugiyono, 2007 : 206). Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah :

Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y' = a + bX$$

Keterangan :

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel Independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Uji t

Uji t dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah suatu dugaan hipotesis tersebut selanjutnya diterima atau ditolak (Sugiyono, 2011:215). Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi menurut Danang (2016:60) digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Nilai R Square atau Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat pada hasil pengolahan data bagian model summary pada program SPSS versi 23,0. Rumus yang digunakan :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi

normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Singgih Santoso (2012:293) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

1. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sampai dengan saat ini telah terkumpul data sejumlah 50 orang responden. Pengumpulan data pada penelitian ini diambil dari hasil kuesioner. Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan maka didapatkan sebanyak 50 responden yang dibagi menjadi lima kategori, yaitu jenis kelamin, usia, golongan, pendidikan dan masa kerja. Berikut ini adalah deskripsi singkat hasil data yang terkumpul :

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden dalam penelitian ini lebih banyak berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 32 orang (64,0%) sedangkan Laki-Laki sebanyak 18 orang (36,0%) sebagaimana ditunjukkan tabel berikut.

Tabel Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	Laki-laki	18	36,0	36,0	36,0
	Perempuan	32	64,0	64,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : hasil olah data SPSS versi 22.0.

2. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan menunjukkan bahwa usia responden usia 21 – 35 tahun berjumlah 1 orang (2,0%), 35 - 40 tahun berjumlah 12 orang (24,0%), usia 40 - 50 tahun

berjumlah 28 orang (56,0%) dan > 50 tahun berjumlah 9 orang (18,0%) sehingga total keseluruhan data yang terkumpul berjumlah 50 responden.

Tabel Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	21 - 35 Tahun	1	2,0	2,0	2,0
	35 - 40 Tahun	12	24,0	24,0	26,0
	40 - 50 Tahun	28	56,0	56,0	82,0
	> 50 Tahun	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : hasil olah data SPSS versi 22.0.

3. Identitas Responden Berdasarkan Golongan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan menunjukkan bahwa golongan II/c berjumlah 1

orang (2,0%), golongan II/d berjumlah 1 orang (2,0%), golongan III/a berjumlah 4 orang (8,0%), golongan III/b berjumlah 8 orang (16,0%),

golongan III/c berjumlah 13 orang (26,0%), golongan III/d berjumlah 17 orang (34,0%), golongan IV/a berjumlah 5 orang (10,0%) dan

golongan IV/b berjumlah 1 orang (2,0%), sehingga total keseluruhan data yang terkumpul berjumlah 50 responden.

Tabel Identitas Responden Berdasarkan Golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	II c	1	2,0	2,0	2,0
	II d	1	2,0	2,0	4,0
	III a	4	8,0	8,0	12,0
	III b	8	16,0	16,0	28,0
	III c	13	26,0	26,0	54,0
	III d	17	34,0	34,0	88,0
	IV a	5	10,0	10,0	98,0
	IV b	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : hasil olah data SPSS versi 22.0.

4. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden SMA/SMK berjumlah 2 orang (4,0%),

D2/D3 berjumlah 7 orang (14,0%), SARJANA berjumlah 27 orang (54,0%) dan PASCA-SARJANA berjumlah 14 orang (28,0%), sehingga total keseluruhan data yang terkumpul berjumlah 50 responden.

Tabel Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	SMA/SMK	2	4,0	4,0	4,0
	D2 / D3	7	14,0	14,0	18,0
	SARJANA	27	54,0	54,0	72,0
	PASCASARJANA	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : hasil olah data SPSS versi 22.0.

5. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan menunjukkan bahwa masa kerja responden 1 – 5 tahun berjumlah 5 orang (10,0%), masa kerja responden 6 – 10 tahun berjumlah 9 orang

(18,0%), masa kerja responden 10 - 20 tahun berjumlah 24 orang (48,0%), dan masa kerja responden > 20 tahun berjumlah 12 orang (24,0%), sehingga total keseluruhan data yang terkumpul berjumlah 50 responden.

Tabel Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	1 - 5 Tahun	5	10,0	10,0	10,0
	6 - 10 Tahun	9	18,0	18,0	28,0
	10 - 20 Tahun	24	48,0	48,0	76,0
	> 20 Tahun	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : hasil olah data SPSS versi 22.0.

Distribusi Hasil Jawaban Kuesioner

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka peneliti akan mendeskripsikan hasil yang telah diperoleh dari masing-masing butir pernyataan variabel independen yaitu Tunjangan Kinerja dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu.

Untuk menerangkan tanggapan responden tertentu variabel penelitian, dilakukan analisis

terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan dari variabel Tunjangan Kinerja (X) adalah 5 butir dan pernyataan dari variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 5 butir.

Tanggapan variabel Tunjangan Kinerja pada Kecamatan Sako Kota Palembang

Berikut ini merupakan tabel deskripsi tanggapan responden mengenai variabel Tunjangan Kinerja pada setiap butir pernyataannya.

Tabel Tanggapan Responden Variabel X Nomor 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	TS	2	4,0	4,0	4,0
	RR	5	10,0	10,0	14,0
	S	22	44,0	44,0	58,0
	SS	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : hasil olah data SPSS versi 22.0.

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan variabel X nomor 1 dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju

sebanyak 22 orang (44,0%), setuju 21 orang (42,0%), ragu-ragu 5 orang (10,0%), dan tidak setuju 2 orang (4,0%).

Tabel Tanggapan Responden Variabel X Nomor 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	TS	3	6,0	6,0	6,0
	RR	5	10,0	10,0	16,0
	S	22	44,0	44,0	60,0
	SS	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : hasil olah data SPSS versi 22.0.

Berdasarkan tabel 12 yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan variabel X nomor 2 dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju

sebanyak 20 orang (40,0%), setuju 22 orang (44,0%), ragu-ragu 5 orang (10,0%), dan tidak setuju 3 orang (6,0%).

Tabel Tanggapan Responden Variabel X Nomor 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	TS	2	4,0	4,0	4,0
	RR	7	14,0	14,0	18,0
	S	22	44,0	44,0	62,0
	SS	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : hasil olah data SPSS versi 22.0.

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan variabel X nomor 3 dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju

sebanyak 19 orang (38,0%), setuju 22 orang (44,0%), ragu-ragu 7 orang (14,0%), dan tidak setuju 2 orang (4,0%).

Tabel Tanggapan Responden Variabel X Nomor 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	STS	3	6,0	6,0	6,0
	TS	9	18,0	18,0	24,0
	RR	13	26,0	26,0	50,0
	S	16	32,0	32,0	82,0
	SS	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : hasil olah data SPSS versi 22.0.

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan variabel X nomor 4 dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju

sebanyak 9 orang (18,0%), setuju 16 orang (32,0%), netral 13 orang (26,0%), tidak setuju 9 orang (18,0%) dan sangat tidak setuju 3 orang (6,0%).

Tabel Tanggapan Responden Variabel X Nomor 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	RR	6	12,0	12,0	14,0
	S	14	28,0	28,0	42,0
	SS	29	58,0	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : hasil olah data SPSS versi 22.0.

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan variabel X nomor 5 dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (58,0%), setuju 14 orang (28,0%), ragu-ragu 6 orang (12,0), dan tidak setuju 1 orang (2,0%).

1. Tanggapan variabel Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sako Kota Palembang

Berikut ini merupakan tabel deskripsi tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Pegawai pada setiap butir pernyataannya.

Tabel Tanggapan Responden Variabel Y Nomor 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	STS	1	2,0	2,0	2,0
	TS	1	2,0	2,0	4,0
	RR	8	16,0	16,0	20,0
	S	21	42,0	42,0	62,0
	SS	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : hasil olah data SPSS versi 22.0.

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Y nomor 1 dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju

sebanyak 19 orang (38,0%), setuju 21 orang (42,0%), ragu-ragu 8 orang (16,0%), tidak setuju 1 orang (2,0%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,0%).

Tabel Tanggapan Responden Variabel Y Nomor 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	RR	9	18,0	18,0	18,0
	S	23	46,0	46,0	64,0
	SS	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : hasil olah data SPSS versi 22.0.

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Y nomor 2 dapat

diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (36,0%), setuju 23 orang (46,0%), dan ragu-ragu 9 orang (18,0%).

Tabel Tanggapan Responden Variabel Y Nomor 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	STS	1	2,0	2,0	2,0
	RR	7	14,0	14,0	16,0
	S	24	48,0	48,0	64,0
	SS	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : hasil olah data SPSS versi 22.0.

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Y nomor 3 dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju

sebanyak 18 orang (36,0%), setuju 24 orang (48,0%), ragu-ragu 7 orang (14,0%), dan sangat tidak setuju 1 orang (2,0%).

Tabel Tanggapan Responden Variabel Y Nomor 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	STS	1	2,0	2,0	2,0
	RR	6	12,0	12,0	14,0
	S	24	48,0	48,0	62,0

SS	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber : hasil olah data SPSS versi 22.0.

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Y nomor 4 dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju

sebanyak 19 orang (38,0%), setuju 24 orang (48,0%), ragu-ragu 6 orang (12,0%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,0%).

Tabel Tanggapan Responden Variabel Y Nomor 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	S	16	32,0	32,0	32,0
	SS	34	68,0	68,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : hasil olah data SPSS versi 22.0.

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Y nomor 5 dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (68,0%), dan setuju 16 orang (32,0%).

Hasil uji validitas instrumen dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} telah ditentukan sebesar 0,30 (Sugiyono, 2019). Berdasarkan hasil olahan data kuisisioner dengan jumlah 50 responden menggunakan SPSS versi 22.0, didapatkan bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel independen yaitu Tunjangan Kinerja dinyatakan valid. Adapun uji validitas variabel Tunjangan Kinerja selengkapnnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Tunjangan Kinerja (X)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,710	0,30	Valid
2	0,848	0,30	Valid
3	0,847	0,30	Valid
4	0,738	0,30	Valid
5	0,615	0,30	Valid

Sumber : hasil olah data SPSS versi 22.0.

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS versi 22.0, diperoleh nilai r_{hitung} untuk variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai $> r_{tabel}$ (0,30). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan variabel kinerja pegawai dinyatakan valid. Adapun uji validitas variabel kinerja pegawai selengkapnnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,803	0,30	Valid
2	0,845	0,30	Valid
3	0,777	0,30	Valid
4	0,704	0,30	Valid

5 0,425 0,30 Valid

Sumber : hasil olah data SPSS versi 22.0.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk variabel penelitian. Untuk melihat reliabilitas instrumen akan dihitung *Alpha Cronbach* masing-masing instrumen. Arikunto menyatakan bahwa variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 22 sebagai berikut.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Tunjangan Kinerja dan Kinerja

Reliability Statistics Variabel X

Cronbach's Alpha	N of Items
,798	5

Reliability Statistics Variabel Y

Cronbach's Alpha	N of Items
,773	5

Sumber : hasil olah data SPSS 22.0, 2024

Pada tabel terlihat bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel Tunjangan Kinerja adalah 0,798 dan

variabel Kinerja adalah 0,773. Kriteria yang digunakan adalah sekurang-kurangnya nilai

koefisien *cronbach's alpha* 0,60. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Tunjangan Kinerja dan variabel Kinerja Pegawai adalah *reliabel*.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of*

Normality Kolmogorov Smirnov dalam program *SPSS versi 22.0*. Dasar pengambilan keputusan bila dilakukan berdasarkan probabilitas (*Aximtote Sugraficance*), yaitu:

- Jika probabilitas > 0.05 maka distribusi dari regresi linier adalah normal
- Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari regresi linier adalah tidak normal

**Tabel Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	50
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	,0000000
Std. Deviation	,42061287
Most Extreme Differences	
Absolute	,081
Positive	,060
Negative	-,081
Test Statistic	,081
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan Keputusan dalam uji normalitas kolmogrov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t atau uji parsial digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen secara langsung dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen secara langsung berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$, maka dinyatakan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun langkah- langkah

pengujiannya yaitu :

Ho : Tidak ada pengaruh secara langsung dan signifikan antara Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sako Kota Palembang.

Ha : Ada pengaruh secara langsung dan signifikan Tunjangann Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sako Kota Palembang.

Dasar pengambilan keputusan (Sugiyono, 2019:248) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- Jika angka probabilitas sig $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika angka probabilitas sig $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Adapun analisis ini dilakukan menggunakan program *SPSS versi 22* yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 24 Uji Hipotesis (t)
Coefficients^a**

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Beta		
1 (Constant)	2,078		5,510	,000
TPP (X)	,535	,646	5,866	,000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : hasil olah data SPSS versi 22.0.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan SPSS versi 22 padatabel diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk Tunjangan Kinerja (X) sebesar 5,866. Dengan demikian apabila dibandingkan dengan t_{tabel} maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,866 > 5,510$. Signifikan variabel Tunjangan Kinerja lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Tunjangan Kinerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara Tunjangan Kinerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y), apakah positif atau negatif. Analisis ini juga digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel independen, yaitu Tunjangan Kinerja. Berikut ini adalah tabel yang merupakan hasil dari analisis regresi linear sederhana.

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,078	,377		5,510	,000

TPP (X) ,535 ,091 ,646 5,866 ,000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Berdasarkan tabel 25 diatas menunjukkan bahwa nilai konstan (a) adalah 2,078. Sedangkan nilai kinerja pegawai (b) 0,535. Sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

$$Y = 2,078 + 0,535 X$$

Berdasarkan hasil perhitungan dan persamaan di atas maka diketahui nilai konstanta positif sebesar 2,078 yang menunjukkan bahwa pengaruh positif Tunjangan Kinerja (X). Sedangkan nilai koefisien regresi X sebesar 0,535 yang dimana menyatakan bahwa jika Tunjangan Kinerja (X) mengalami kenaikan satu kesatuan, maka Kinerja

Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,535 atau 53,5%.

5.16 Uji Determinasi

1. Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara Tunjangan Kinerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Sako Kota Palembang. Adapun analisis ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 22 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 26 berikut ini.

Tabel Hasil Uji Korelasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,646 ^a	,418	,405	,425	1,764

a. Predictors: (Constant), TPP (X)

b. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : hasil olah data SPSS versi 22.0.

Berdasarkan hasil tabel 26 di atas mengenai koefisien korelasi (R) antara Tunjangan Kinerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dinilai korelasi (R) sebesar 0,646 yang dimana nilai korelasi R lebih besar dari R Square yaitu 0,418. Hal ini menunjukkan bahwa Tunjangan Kinerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sako Kota Palembang.

2. Koefisien Determinasi (R)

Untuk menghitung pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sako Kota Palembang, maka koefisien determinasi dihitung berdasarkan koefisien korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,646)^2 \times 100\% \\ &= 0,418 \times 100 \\ &= 41,8\% \end{aligned}$$

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa Tunjangan Kinerja memberikan pengaruh sebesar 41,8% terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sako Kota Palembang. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 41,8\% = 58,2\%$ yang disebabkan oleh variabel lainnya.

Pembahasan

Penelitian ini berjudul Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sako Kota Palembang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada

Kecamatan Sako Kota Palembang. Adapun jumlah responden yang berada di Kantor Kecamatan Sako Kota Palembang adalah 50 orang yang dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, golongan, pendidikan dan masa kerja. Sebagian besar responden merupakan perempuan dengan persentase 64,0% dan laki-laki 36,0%; usia yang paling mendominasi adalah 40 - 50 tahun (56,0%); golongan yang paling mendominasi adalah III/d (34,0%); pendidikan yang paling mendominasi adalah S1 (54,0%); dan masa kerja yang paling mendominasi adalah 10 - 20 tahun (48,0%).

Tunjangan Kinerja di Kecamatan Sako Kota Palembang

Berdasarkan hasil yang didapat dari uji validitas instrumen untuk menjawab setiap butir pernyataan pada variabel Tunjangan Kinerja adalah valid. Hal tersebut ditunjukkan pada tabel 20. Adapun ketentuan dari uji validitas yaitu apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan r_{tabel} 0,30, maka instrumen dinyatakan valid (Sugiyono, 2019).

Selain itu, hasil yang didapatkan dari uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa variabel Tunjangan Kinerja adalah reliabel. Hal tersebut ditunjukkan pada tabel 22 dimana *cronbach's alpha* variabel Tunjangan Kinerja adalah 0,798 dengan ketentuan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan data perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator Tunjangan Kinerja tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Tunjangan Kinerja di Kecamatan Sako Kota

Palembang sudah dilaksanakan dengan baik untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai di Kecamatan Sako Kota Palembang

Berdasarkan hasil yang didapat dari uji validitas instrumen untuk menjawab setiap butir pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai adalah valid. Hal tersebut ditunjukkan pada tabel 21 yang dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan r_{tabel} 0,30.

Adapun hasil yang didapatkan dari uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai adalah reliabel. Hal tersebut ditunjukkan pada tabel 22 dimana *cronbach's alpha* variabel Kinerja Pegawai adalah 0,773 dengan ketentuan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan data perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator kinerja pegawai tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang ada di Kecamatan Sako Kota Palembang sudah baik. Kinerja pegawai sangat berpengaruh besar terhadap kinerja lembaga, apabila kinerja pegawai dalam suatu lembaga rendah, maka bisa dipastikan lembaga tersebut akan rendah juga. Kualitas kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek, yaitu kuantitas dari hasil pekerjaannya, kualitas dari hasil pekerjaannya, ketepatan waktu dari hasil pekerjaannya dan efektifitas biaya.

Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sako Kota Palembang

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sako Kota Palembang. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan t_{hitung} sebesar 5,866 sedangkan t_{table} 5,510 sehingga dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} > t_{table}$ (5,866 > 5,510). Adapun taraf signifikansinya kurang dari 0,05 yaitu 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Tunjangan Kinerja dengan Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sako Kota Palembang.

Hasil perhitungan uji t tersebut juga diperkuat dengan nilai koefisien korelasi (r) berdasarkan tabel 26 sebesar 0,646 yang dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat keeratan antara variabel Tunjangan Kinerja dengan variabel Kinerja Pegawai. Kemudian untuk nilai koefisien determinasi (r^2) berdasarkan tabel 26 sebesar 0,418 dan sumbangan efektif Tunjangan Kinerja sebesar

41,8%. Dengan demikian harga tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Sako Kota Palembang. Presentase pengaruhnya sebesar 41,8% dan 58,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Adapun didapatkan pula hasil dari uji analisis regresi linear sederhana yang menghasilkan persamaan $Y = 2,078 + 0,535 X$, yang mana diketahui nilai konstanta positif sebesar 2,078 yang menunjukkan pengaruh positif Tunjangan Kinerja. Sedangkan nilai koefisien regresi X sebesar 0,535 yang menyatakan bahwa jika Tunjangan Kinerja (X) mengalami kenaikan satu kesatuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,535 atau 53,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Tunjangan Kinerja berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai yang dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel independen diikuti oleh kenaikan variabel dependen.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Tunjangan Kinerja di Kecamatan Sako Kota Palembang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 48,2 % dan sisanya sebesar 51,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan di atas serta uraian pada bab-bab selanjutnya, Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sako Kota Palembang sebesar 41,8%, artinya pengaruh yang besar dan sudah dijalankan agar senantiasa dapat dipertahankan.