

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri
Regional Yogyakarta Tahun 2015)**

Sasmoyo Wisnu Darminto
Magister Ilmu Pemerintahan
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Bantul, Indonesia
sasmoyo_wd@yahoo.co.id

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015. Penelitian ini bersifat kuantitatif yang mencoba membangun hipotesis dari rumusan masalah dan menjawabnya berdasarkan analisis data yang bersumber dari kuesioner. Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif. Jenis data dalam penelitian ini adalah data yang bersumber dari data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015, yang ditunjukkan oleh nilai sig sebesar $0,010 < \text{tingkat kepercayaan } 5\%$. Hal ini dapat diartikan bahwa tunjangan kinerja yang diberikan berdasarkan jumlah hasil kerja yang direncanakan dalam sasaran kerja pegawai (SKP), dalam hal ini kinerja pegawai belum dapat diselesaikan dengan tepat waktu serta dalam menyelesaikan pekerjaan koordinasi yang dilakukan dengan sesama pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan belum maksimal. Kinerja seorang pegawai tergantung pada banyak faktor, artinya kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 juga dipengaruhi oleh besar kecilnya tunjangan kinerja yang diberikan yaitu berdasarkan jumlah hasil kerja yang direncanakan dalam dalam sasaran kerja pegawai (SKP). Pemberian tunjangan kinerja merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada pegawai agar bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan intansi. Pada dasarnya orang bekerja untuk mencari nafkah

dengan memperoleh gaji yang sepadan dengan kemampuan dan jerih payahnya.

Kata Kunci: Tunjangan Kinerja, Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia dalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya. Hal ini berarti manusia sebagai sumber penggerak dalam suatu organisasi selain sumber penggerak lainnya seperti sumber daya alam atau teknologi. Hal ini merupakan penandasan kembali terhadap falsafah *man behind the gun*. Roda organisasi sangat bergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya. Selain itu, pegawai merupakan pelaksana dari berbagai tugas dan pekerjaan yang wajib dilaksanakan untuk mencapai tujuan yakni mengharapkan hasil pekerjaan yang memuaskan organisasi sesuai dengan apa yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2007).

Kinerja pegawai merupakan catatan hasil (*outcome*) yang dicapai dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode tertentu (*the record of outcome produced on a specified job function or activity during specified time period*). Kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja (Bernardin dan Russel, 2001). Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat menguntungkan organisasi, karena dengan kinerja yang tinggi dan produktif maka kinerja organisasi akan optimal. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai berarti organisasi tidak akan mampu berkinerja maksimal. Dengan demikian organisasi sebisa mungkin meningkatkan kinerja pegawainya. Agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya, organisasi harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disamping itu untuk menarik, memelihara dan mempertahankan pegawai yang baik sesuai dengan keinginan organisasi, maka pihak organisasi harus memperhatikan kepentingan-kepentingan pegawai dan bekerjasama dengan pegawai untuk mengadakan penyesuaian antara kepentingan pegawai dengan kepentingan organisasi.

Menurut Alwi (2001) secara teoritis tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*, yang bersifat

evaluation harus menyelesaikan: (1) hasil penilaian yang digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi, (2) hasil penilaian yang digunakan sebagai *staffing decision* dan (3) hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi. Sedangkan yang bersifat development penilaian kinerja harus menyelesaikan: (1) prestasi riil yang dicapai individu, (2) kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja dan (3) prestasi- prestasi yang dikembangkan.

Tujuan dari penilaian kinerja dalam hal ini pegawai negeri sipil adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai negeri sipil yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Selain itu digunakan juga sistem merit dalam manajemen pegawai aparatur sipil negara (ASN) yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan. Dengan demikian, diharapkan dalam pelaksanaan penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan murni atas apa yang telah dicapai oleh pegawai tersebut bukan atas unsur adanya korupsi, kolusi dan nepotisme.

Berdasarkan pengamatan peneliti di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta, diperoleh data bahwa pemberian tunjangan kerja (insentif) yang selama ini diterima masih belum sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, masih adanya pegawai yang terlambat masuk kantor, masih ada pegawai yang pulang lebih cepat, masih ada pegawai yang meninggalkan tugas selama jam kerja tanpa izin. Hal ini memicu munculnya perasaan tidak puas terhadap pekerjaan mereka. Tunjangan kinerja yang tidak maksimal dan adanya perasaan tidak puas terhadap pekerjaan mempengaruhi kinerja para pegawai. Pegawai menjadi malas dan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja. Apabila hal ini terjadi secara terus menerus maka akan berakibat pada pelayanan kepada peserta pendidikan dan pelatihan sebagai pengguna layanan tersebut. Hal ini merujuk pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 63 tahun 2011 dalam penjelasannya bahwa tunjangan kinerja diberikan kepada pegawai instansi yang terdiri dari pegawai negeri dan pegawai lainnya berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang diangkat dalam suatu jabatan atau ditugaskan dan bekerja secara penuh pada satuan organisasi dilingkungan instansi. Berdasarkan penjelasan pedoman penataan sistem tunjangan kinerja pegawai negeri pada Permenpan dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 tahun 2011, tunjangan kerja akan diberikan kepada pegawai yang dapat mempertahankan kinerja dengan nilai paling rendah adalah nilai baik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah terdapat pengaruh antara tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 ?

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian :

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015.

2. Manfaat Penelitian :

a. Manfaat Teoritis

1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya disiplin ilmu pemerintahan.

2) Memberikan sumbangan pemikiran kepada penelitian-penelitian yang akan datang apabila akan mengadakan penelitian yang serupa maupun yang akan melanjutkan penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi dan sumbangan pemikiran, terutama menjadi masukan agar kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta dalam memberikan pelayanan peserta diklat lebih berkualitas dan sekaligus hasil penelitian ini diharapkan dapat untuk rekomendasi dalam peningkatan kualitas kinerja pegawai serta sebagai bahan rujukan pengambilan kebijakan pimpinan untuk peningkatan kinerja.

D. Kajian Pustaka

Berdasarkan literatur-literatur penelitian terdahulu yang diuraikan tersebut diatas, penulis jadikan acuan dalam meneliti penelitian pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015. Dibawah ini penulis menyajikan penelitian terdahulu dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Hasil
1	Moh. Dachirin Said tentang Analisis Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Semarang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Semarang termasuk tinggi, ditandai adanya faktor: (a) Kualitas hasil kerja yang terbina dengan baik, (b) kualitas hasil kerja yang memadai, (c) tanggung jawab yang tinggi dari pegawai, (d) implementasi prosedur kerja yang relatif baik, (e) Perhatian terhadap waktu kerja, (f) Prakarsa yang tinggi dari para pegawai. Kemampuan pegawai relatif tinggi ditinjau dengan; (1) Kerjasama antarpegawai, (2) Keterampilan yang memadai.
2	Emmyah tentang Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. Uji secara parsial menunjukan bahwa indikator konsep diri dan nilai-nilai memberi pengaruh paling dominan, sedangkan indikator karakteristik pribadi memberi pengaruh paling kecil.
3	Melli Harmita tentang Pengaruh Sikap terhadap Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai unit Bisnis Distribusi dan Pelayanan PT. PLN Batam	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan antara lain sikap pegawai terhadap pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit bisnis dan distribusi

No	Penelitian	Hasil
4	Putri Rahmawati tentang Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan Tahun 2012	Hasil penelitian kinerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan Tahun 2012 berkinerja rendah. Peningkatan kualitas SDM akan meningkatkan kemampuan teknis pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja pegawai meningkat.
5	Yuli Suwati tentang Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tunas Hijau Samarinda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil Pengujian dengan Uji t diketahui bahwa variabel tunjangan kinerja merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Tunas Hijau Samarinda.
6	Kemas Muhammad Syawaludin Arifin tentang Analisis Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota POLRI Polres Sintang Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat	Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa secara simultan variabel insentif dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja anggota Polri di Polres Sintang Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat.

E. Landasan Teori

1. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*), yakni (1) melakukan, (2) memenuhi atau menjalankan suatu, (3) melaksanakan suatu tanggung jawab, (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang.

Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yaitu hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2009:94) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

a. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2011:67-68) berpendapat bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

1) Kemampuan

Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Kemampuan *reality* merupakan penggabungan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, pegawai atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

2) Motivasi

Setiap pegawai atau pegawai memiliki motivasi di dalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk melakukan aktivitas guna memperoleh atau mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan dirinya secara terarah untuk mencapai tujuan kerjanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Motivasi pegawai untuk bekerja biasanya terbentuk karena adanya alasan-alasan tertentu, misalnya untuk memperoleh gaji, hadiah, dan lain sebagainya.

b. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pegawai negeri sipil dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku pegawai negeri sipil. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil terdiri atas unsur sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil berada di bawah kewenangan Pejabat yang berwenang pada Instansi Pemerintah masing-masing yang didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari pegawai negeri sipil.

Penilaian kinerja pegawai negeri sipil dalam pasal 75 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) disebutkan bahwa penilaian kinerja pegawai negeri sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai negeri sipil

yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian kinerja didasarkan pada perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau satuan organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku dari pegawai negeri sipil sendiri secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 bahwa penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dibagi dalam dua unsur yaitu :

1. Sasaran kinerja pegawai yang melakukan pengukuran dari segi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya.
2. Perilaku kerja yang diukur dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan.

Indikator Kinerja dalam SKP, Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) diwajibkan bagi seluruh pegawai negeri sipil/ASN yang dibuat setiap awal tahun anggaran (2 Januari) yang di dalamnya memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. SKP tersebut harus disetujui dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai sebagai kontrak kerja.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Siswanto (2005:233), selain dapat digunakan sebagai standar dalam penentuan tinggi rendahnya tunjangan kinerja serta administrasi bagi tenaga kerja, penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi instansi yang bersangkutan;
2. Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam instansi;
3. Alat untuk memberikan umpan balik (*feed back*) yang mendorong ke arah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki atau meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja;
4. Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan;
5. Landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

d. Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Dharma (2005:355), indikator kinerja yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penilaian kinerja pegawai antara lain:

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah keluaran atau output yang dihasilkan oleh pegawai dalam

melaksanakan pekerjaannya. Pegawai dengan kinerja yang baik akan menghasilkan keluaran yang baik atau sesuai dengan target yang telah ditetapkan instansi.

2) Kualitas

Kualitas merupakan mutu output yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai tidak hanya dituntut untuk menghasilkan keluaran dengan jumlah yang maksimal akan tetapi juga diimbangi dengan kualitas yang maksimal pula.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan. Instansi akan memberikan batas waktu untuk pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Pegawai dengan kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaannya tepat waktu.

2. Tunjangan Kinerja

Menurut Sujatmoko (2007), tunjangan kinerja atau insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Menurut Terry (2000) dalam Sujatmoko (2007), *incentive is a important actuating tool. Human being tend to strive more itensely when the reward for accomplasing satisfies their personal demand*, artinya tunjangan kinerja (insentif) adalah suatu alat penggerak yang penting. Manusia cenderung untuk berusaha lebih giat apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diminta.

Sedangkan pengertian tunjangan kinerja menurut Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 tahun 2011 adalah: Tunjangan kinerja merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai.

a. Jenis Tunjangan Kinerja

Menurut Mondy dan Neo (dalam Rivai, 2005:358) yang membedakan jenis tunjangan kinerja atas finansial dan nonfinansial.

1) Tunjangan kinerja finansial

a) Tunjangan kinerja langsung

Tunjangan kinerja langsung, merupakan tunjangan kinerja yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, dan insentif merupakan hak pegawai dan kewajiban instansi untuk membayarnya.

(1) Gaji, adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

(2) Tunjangan, adalah tunjangan kinerja yang diberikan instansi kepada para pegawainya, karena pegawainya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan instansi.

(3) Insentif, adalah tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar atau mencapai target.

b) Tunjangan kinerja tidak langsung

Tunjangan kinerja tidak langsung atau benefit adalah bentuk tunjangan yang tidak tercakup dalam tunjangan kinerja finansial langsung, seperti proteksi (asuransi, pesangon, tunjangan sekolah anak, pensiun), komisi luar jam kerja (lembur, cuti hari besar/sakit/hamil, serta fasilitas lain (rumah dan kendaraan).

Program tunjangan pekerja dapat dibagi ke dalam tiga kategori, yaitu:

(1) Tunjangan yang dapat memberikan peningkatan rasa aman bagi pekerja (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, uang pensiun, serta asuransi tenaga kerja).

(2) Program tunjangan yang berkaitan dengan kualitas kehidupan pekerja yang terpisah dari pekerjaan (pembayaran biaya kuliah, liburan, libur hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil bagi pekerja perempuan).

(3) Tunjangan yang diberikan untuk menjamin kenyamanan pekerja selama bekerja di organisasi (tersedianya kendaraan kantor, ruang kantor yang nyaman, dan adanya tempat parkir yang aman).

2) Tunjangan kinerja nonfinansial.

Tunjangan kinerja nonfinansial dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

a) Pemberian piagam penghargaan.

b) Pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi atau pribadi.

c) Ucapan terimakasih secara formal ataupun informal.

d) Promosi jabatan kepada pegawai yang baik selam waktu tertentu serta dianggap mampu.

e) Pemberian tanda jasa/medali kepada pegawai yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama dan mempunyai loyalitas tinggi.

f) Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya mobil atau motor).

g) Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja.

b. Asas Tunjangan Kinerja

Menurut Hasibuan (2009:122) ada beberapa asas yang mendasari program tunjangan kinerja instansi, yaitu:

1) Asas Adil

Besarnya tunjangan kinerja yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap pegawai menerima tunjangan kinerja yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap pegawai. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai akan lebih baik.

2) Asas Layak dan Wajar

Tunjangan kinerja yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya tunjangan kinerja didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Bagian personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan tunjangan kinerja dengan eksternal tunjangan kinerja yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan pegawai yang berkualitas tidak berhenti.

Sedangkan tunjangan kinerja yang wajar berarti besaran tunjangan kinerja harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan lain-lain

II. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini bersifat kuantitatif yang mencoba membangun hipotesis dari rumusan masalah dan menjawabnya berdasarkan analisis data yang bersumber dari kuesioner. Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif. Metode penelitian verifikatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik. Dengan demikian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini metode penelitian verifikatif digunakan untuk

menguji apakah terdapat pengaruh antara tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015, serta melakukan pengujian hipotesis apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak.

B. Sumber Data Penelitian

Adapun jenis data yang digunakan oleh peneliti yaitu :

1. Data primer adalah data yang diperoleh dari penelitian langsung secara empiris kepada responden langsung atau terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan tertentu (Umar, 2009). Sedangkan Sekaran (2008) menyatakan bahwa data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian.
2. Data sekunder menurut Umar (2009) adalah data yang diperoleh dari pihak lain atau hasil penelitian pihak lain atau data yang sudah tersedia sebelum diperoleh dari pihak lain yang berasal dari buku-buku, literature dan artikel ilmiah. Sumber data sekunder pada penelitian terdahulu yang topik kajian berkaitan dengan pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Penelitian ini menggunakan metode teknik pengumpulan data kuesioner (angket). Data dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014). Data yang diperoleh adalah jawaban atas kuesioner yang diberikan. Data yang diperoleh adalah data primer yang merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2014), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara merupakan suatu kegiatan yang dilakukan langsung oleh peneliti dan mengharuskan antara peneliti serta narasumber bertatap

muka sehingga dapat melakukan tanya jawab secara langsung dengan menggunakan pedoman wawancara. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terstruktur karena peneliti menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data yang dicari. Wawancara pada penelitian ini dilakukan pada pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta. Metode wawancara yang digunakan untuk memperkuat dan memperjelas data yang diperoleh yaitu data tentang profil pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi menurut Arikunto (2013) adalah mencari data mengenai variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Sedangkan menurut Sugiyono (2014), dokumentasi diartikan sebagai informasi yang berasal dari catatan penting baik dari lembaga atau organisasi maupun dari perorangan, dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.

D. Teknik Analisis Data

a. Uji Prasyarat

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas data dapat dihitung dengan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Ketentuannya adalah jika nilai *asympt.sig* (angka signifikansi) lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi dengan normal tetapi apabila angka signifikansi kurang dari 0,05, maka data tidak berdistribusi normal. (Ghozali, 2011: 160).

2) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan linier (garis lurus) atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian linieritas menggunakan *test of linearity* yang terdapat dalam menu *compare means* dalam *SPSS for windows* (Santoso, 2010:

285). Ketentuannya, jika nilai signifikan $> 0,05$ maka model regresi linier.

b. Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah cara menganalisis data tanpa menggunakan perhitungan angka-angka, melainkan mempergunakan perbandingan yang berhubungan dengan responden, dengan menggunakan analisis persentase yaitu metode yang membandingkan jumlah responden yang memilih dari masing-masing pilihan dengan jumlah responden secara keseluruhan dikalikan 100%.

c. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen (Santoso, 2010:334). Pengujian analisis regresi sederhana dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, apakah variabel tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

a : konstanta

b : koefisien regresi

X : tunjangan kinerja

Y : kinerja pegawai

Pengujian hipotesis ini menggunakan tingkat signifikan (α) 5% dengan kriteria hipotesis :

- Jika *P value* (*sig*) $< \alpha$ sebesar 0,05, maka H_0 diterima.

- Jika *P value* (*sig*) $> \alpha$ sebesar 0,05, maka H_0 ditolak.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Prasyarat

1) Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Tunjangan kinerja	Kinerja pegawai
N		112	112
Normal Parameters ^a	Mean	21.89	28.54
	Std. Deviation	5.513	8.025
Most Extreme Differences	Absolute	.108	.170
	Positive	.065	.076
	Negative	-.080	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		1.076	1.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.198	.105
a. Test distribution is Normal.			

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai *asymp.sig* yang diperoleh masing-masing variabel > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memenuhi asumsi normalitas.

2) Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja pegawai	Betw een Grou ps (Combin ed)	710.849	23	30.906	1.009	.002
	*tunj angan kiner ja	288.801	1	288.801	22.227	.000
	Deviation from Linearity	422.048	22	19.184	1.476	.108
Within Groups		1013.465	88	12.993		
Total		1724.314	111			

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan tabel tersebut diatas, model dalam penelitian ini mempunyai *Sig Deviation From Linearity* sebesar 0,108 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel independen dengan variabel dependennya memiliki hubungan yang linier, artinya model yang benar dalam penelitian ini adalah model linear, karena jika hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen tidak linear, maka tidak dapat dianalisis dengan uji

regresi linear karena hubungan antar variabel sudah tidak linear.

3) Uji Hipotesis

Pengaruh Antara Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.027	2.341		11.545	.000
	tunjangan kinerja	.250	.056	.409	4.485	.010

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan tabel tersebut diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 27,027 + 0,250X$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta sebesar 27,027 menunjukkan bahwa apabila tidak ada tunjangan kinerja maka kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 tetap ada, sebesar 27,027.

Tabel tersebut diatas juga menunjukkan bahwa tunjangan kinerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,250, artinya tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015. Hal ini berarti semakin baik tunjangan kinerja maka kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 juga akan semakin baik.

Secara statistik, tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015, yang ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0,010 < tingkat kepercayaan 5%. Dengan demikian Ha diterima.

Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh tunjangan kinerja dalam mempengaruhi variasi perubahan variabel kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.409 ^a	.167	.159	3.789

a. Predictors: (Constant), tunjangan kinerja

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,159. Hal ini berarti 15,9% variasi perubahan variabel kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 dapat dijelaskan oleh tunjangan kinerja, walaupun secara statistik pengaruhnya hanya sebesar 0,159 atau sebesar 15,9% sedangkan sisanya sebesar 84,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Artinya kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 dipengaruhi oleh tunjangan kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa tunjangan kinerja yang diberikan berdasarkan jumlah hasil kerja yang direncanakan dalam sasaran kerja pegawai (SKP), dalam hal ini kinerja pegawai belum dapat diselesaikan dengan tepat waktu serta dalam menyelesaikan pekerjaan koordinasi yang dilakukan dengan teman pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan belum maksimal. Sebagaimana telah disebutkan pada bab sebelumnya bahwa tunjangan kinerja merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada pegawai agar bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan instansi.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas dapat disimpulkan beberapa hal yang dilakukan oleh setiap pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 untuk meningkatnya kinerjanya, salah satunya dapat memaksimalkan waktu yang tersedia. Karena ini merupakan hal yang terpenting bagi setiap pegawai dalam meningkatkan prestasi kerjanya, dengan demikian setiap pegawai harus mampu dan mau untuk melakukan koordinasi dalam setiap pelayanan yang diberikan serta dengan waktu yang singkat.

Jadi, pegawai menentukan waktu pelaksanaan penyelesaian pekerjaan sasaran kerja pegawai (SKP) mengacu standar yang ada. Dapat disimpulkan bahwa standar sasaran kerja pegawai

(SKP) yang telah dibuat oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 sudah baik dan lengkap dimulai dari prosedur yang disusun setiap awal tahun sampai dengan waktu penyelesaiannya.

Faktor individu pegawai merupakan motivator primer yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Dengan kata lain, faktor individu pegawai merujuk pada sikap umum individu atau pegawai terhadap pekerjaan serta kapasitas yang dimiliki pegawai untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai. Kemampuan melakukan tugas yang menuntut kemampuan sumber daya manusia cerdas, cekatan dan lincah, akan membuat pegawai tersebut akan merasa puas jika kebutuhan-kebutuhan pegawai seperti gaji dan tunjangan kinerja terpenuhi dan apabila sebaliknya, maka pegawai merasa tidak termotivasi semangatnya. Menurut Robbins (2001), ada empat faktor penting yang dapat mendorong kepuasan kerja pegawai, yaitu pekerjaan yang menantang secara mental, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja yang diberikan dengan maksud untuk memenuhi kebutuhan hidup sekeluarga sesuai dengan kemampuan dan kerja keras pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, membawa dampak positif bagi pekerjaan itu sendiri, sehingga hasilnya dapat diharapkan memenuhi standar yang telah ditetapkan baik dalam perwujudan standar pelaksanaan maupun standar operasional. Hal ini merupakan kemampuan kinerja para pegawai yang telah memberikan cerminan terhadap kualitas kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 khususnya pada target sasaran kerja pegawai (SKP).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa tunjangan kinerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015, yang ditunjukkan oleh nilai sig sebesar $0,010 < \text{tingkat kepercayaan } 5\%$. Hal ini berarti bahwa tunjangan kinerja yang diberikan berdasarkan jumlah hasil kerja yang direncanakan dalam sasaran kerja pegawai (SKP), dalam hal ini kinerja pegawai belum dapat diselesaikan dengan tepat waktu serta dalam menyelesaikan pekerjaan koordinasi yang dilakukan dengan sesama pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan belum maksimal. Kinerja seorang pegawai tergantung

pada banyak faktor, artinya kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 juga dipengaruhi oleh besar kecilnya tunjangan kinerja yang diberikan yaitu berdasarkan jumlah hasil kerja yang direncanakan dalam dalam sasaran kerja pegawai (SKP). Pemberian tunjangan kinerja merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada pegawai agar bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan instansi. Pada dasarnya orang bekerja untuk mencari nafkah dengan memperoleh gaji yang sepadan dengan kemampuan dan jerih payahnya. Hasil penelitian ini sesuai penelitian Kemas (2014) yang menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

V. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alwi, Syafaruddin, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- [2] Arikunto, Suharsimi, 2013, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- [3] Bernardin dan Russel, 2001, *Human Resources Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Indonesia, Jakarta.
- [4] Dharma, Surya, 2005, *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori Dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- [5] Emmyah, 2009, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang*, Tesis, Program Magister Ilmu Administrasi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara Lembaga Administrasi Negara Makassar.
- [6] Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi kelima, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [7] Hasibuan, H, Malayu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- [8] Husein, Umar, 2009, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [9] Kemas Muhammad Syawaludin Arifin, 2013, *Analisis Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota POLRI Polres Sintang Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat*, Tesis, Program PascaSarjana Universitas Terbuka Jakarta.
- [10] Mangkunegara, Anwar P, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [11] Melli Harmita, 2012, *Pengaruh Sikap Terhadap Pekerjaan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Bisnis Distribusi Dan Pelayanan PT. PLN Batam*, Tesis, Program PascaSarjana Universitas Terbuka Jakarta.
- [12] Moh. Dachirin Said, 2008, *Analisis Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Semarang*, Tesis, Program PascaSarjana Magister Administrasi Publik Universitas Diponegoro Semarang.
- [13] Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2011 Tentang Pedoman Umum Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri.
- [14] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- [15] Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2011 Tentang Pelaksanaan Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri
- [16] Putri Rahmawati, 2012, *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintang Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2012*, Tesis, Program Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- [17] Pusat Pendidikan Dan Latihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta.
- [18] Rivai, Veithzal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [19] Santoso, Singgih, 2015, *Menguasai Statistik Multivariat*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- [20] Sekaran, Uma, 2008, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- [21] Siagian, Sondang P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- [22] Siswanto, Bejo, 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administrasi Dan Operasional*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- [23] Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- [24] Sujatmoko, Koko, 2007, *Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin's Donat Cabang Arteri Jakarta*, *Karya Ilmiah*, Program Magister Manajemen Universitas Sumatera Utara.
- [25] Yuli Suwati, 2013, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda*, *ejurnal Ilmu Administrasi Bisnis 1(1):41-55*, Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Mulawarman.

