

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel tunjangan kinerja di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015. Penelitian ini menggunakan *metodemixed methods*, metode ini digunakan dengan harapan diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliabel dan objektif, sehingga dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik bila dibandingkan dengan satu metode. Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah model *kombinasi sequential explanatory*. Jenis data dalam penelitian ini adalah data yang bersumber dari data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data kuantitatif 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 $0,010 < \text{tingkat kepercayaan } 5\%$. Sedangkan seberapa besar pengaruh variabel tunjangan kinerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai dengan uji koefisien determinasi menunjukkan 15,9% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel tunjangan kinerja sedangkan 84,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 dipengaruhi oleh tunjangan kinerja dan faktor-faktor lain, adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah terpenuhinya sumber daya manusia sesuai dengan kompetensinya, motivasi pimpinan, dan budaya kerja yang menjadi etos kerja terdiri dari: kedisiplin, kejujuran, keterpaduan, kekeluargaan, siap melayani dan kebinekaan. Hal ini dibuktikan pada perhitungan statistik regresi linier sederhana menunjukkan nilai konstanta sebesar 27,027, yang artinya 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. Sedangkan faktor penghambat yang harus diperbaiki adalah kurangnya disiplin kerja pegawai, ini ditunjukkan dengan masih banyak pegawai yang datang terlambat rata-rata dalam satu bulan mencapai 44%, pegawai yang pulang awal sebelum jam kerja berakhir rata-rata setiap bulan mencapai 29,91% dan yang tidak masuk kerja baik dengan ijin atau tidak mencapai rata-rata setiap bulan 18 %, ini kalau tidak cepat diatasi akan berakibat menurunnya kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Tunjangan Kinerja, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

This research aims to review the influence of performance allowance for the employee's performance and other factors that influence of the employee performance beside variable performance allowance in Center of Training and Education Interior Ministry Regional Yogyakarta in 2015. This research both method to mixed methods, this method used in the hope of obtained the data more comprehensive, valid, reliable and objective, with the result that can get a better understanding compared to one method. Research approach used in research is the combination model sequential explanatory. The kind of data on the research is data sourced from primary data to technique data collection using quisioner, interviews, and documentation. Quantitative data analysis technique used by simple regression analysis.

The research result showed that performance benefits have leverage to employee's performance in Center of Training and Education Interior Ministry Regional Yogyakarta in 2015, indicated by sig $0,010 <$ value of confidence 5%. While how big the influence of variable performance allowance affect variable of the employee's performance by test the determination show 15.9 % the employee's performance can be explained by performance variable allowance while 84,1 % influenced by another factor.

The employee's performance in Center of Training and Education Interior Ministry Regional Yogyakarta in 2015 influenced by allowance performance and other factors, but that can affect the employee's performance is the fulfillment human resources in accordance with the competition, motivation, leaders and culture work to work ethic consisting of: discipline, honesty, integration, familial, ready to serve and "kebinekaan". It is proven on a calculation statistic simple linear regression show constant value of 27,027, which means that if there is no performance allowance so the employee's performance in Center of Training and Education Interior Ministry Regional Yogyakarta in 2015 remain 27,027. While factor in barrier to fix is the lack of the awareness of discipline, it demonstrated that there are still many employees who came late to average in a month at 44 % employees went home before losing working hours over. Even in a month reached about 29,91% who was not present to work, although by permission or not. The average in a month reached about 18%, so if this not quickly decrease, it will have consequences for descend of the employee's performance.

Keywords: *Benefit Performance, Performance of Employees*