

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1. Latar Belakang Masalah**

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).

Selain sebagai pelaksana tugas, pegawai juga merupakan sumberdaya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai

pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap pimpinan organisasi dapat dipastikan mempunyai suatu aturan dan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan catatan hasil (*out come*) 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.

Penyelenggaraan suatu pelayanan di sebuah instansi merupakan faktor penting, dimana para pelanggan akan merasa puas apabila masyarakat memperoleh pelayanan yang baik. Dengan didukung fasilitas yang lengkap dan memenuhi syarat serta harga yang terjangkau, maka tentulah hal tersebut akan membuat pelanggan merasa terpuaskan. Dengan adanya unsur-unsur tersebut tentu akan menjadi kunci keberhasilan pelayanan organisasi, untuk meningkatkan informasi, membangun kepuasan pelanggan melalui kualitas pelayanan agar pengguna jasa loyal terhadap organisasi yang digunakan. Hal ini sesuai dengan konteks penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam pengelolaan pemerintahan yaitu suatu tuntutan utama terhadap peningkatan kualitas pelayanan

terhadap kinerja aparatur negara yang dirasakan semakin penting karena kualitas pelayanan yang baik merupakan hak masyarakat.

Seiring dengan perkembangan jaman dan logika, kondisi pelayanan publik yang disediakan mendapat kritikan dari berbagai pihak untuk memperbaiki kualitas komunikasi dan pengelolaan pelayanannya, mengingat tidak semua warga negara dapat menikmati aksesibilitas pelayanan publik yang efektif. Padahal sebagai amanat Perundang-Undangan, pelayanan publik seharusnya menyentuh semua lapisan tanpa terkecuali dan tetap menjaga etika pelayanan.

Selanjutnya, secara umum kualitas kinerja pegawai pemerintahan di Indonesia pada saat sekarang ini tergolong kurang memuaskan berdasarkan hasil Survei Kompas menunjukkan diantaranya :

“ ketidak pastiam waktu layanan sehingga membuat peluang munculnya biaya lain di luar biaya resmi untuk mempercepat penyelesaian. Hasil Survai menunjukkan sepertiga lebih bagian responden (38,5 persen) mengaku masih selalu atau sesekali dipungut biaya di luar tarif resmi oleh pegawai pemerintah daerah (pemda) saat mereka mengurus surat-surat atau dokumen yang

dibutuhkan, sebanyak 44,0 persen responden bahkan merasa perilaku aparat pemerintah yang melakukan pungli berlangsung cukup lama. Berdasarkan data Ombudsman RI, dari total pengaduan masyarakat sebanyak 6.859 sepanjang 2015, mayoritas merupakan laporan mengenai buruknya pelayanan pemda. “

Iniyang mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintah, walaupun ada kenaikan gaji tidak secara otomatis meningkatkan kinerja para pegawai. Persoalan kinerja inilah yang menjadi sumber ketidakpercayaan bagi masyarakat yang berurusan dengan birokrasi. Banyaknya keluhan yang didapat dari pengguna jasa yang menyatakan bahwa kinerja organisasi publik adalah suatu proses keterlambatan administrasi dan kurang efisien.

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.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat berasal dari pegawai itu sendiri atau dari luar. Setiap pegawai mempunyai tujuan bekerja yang berbeda-beda, oleh karena itu dengan menyadari perbedaan-perbedaan tersebut, seorang pimpinan harus mampu menyelaraskan tujuan yang akan dicapai oleh setiap pegawai sehingga akan mendorong pegawai untuk bekerja secara efektif dan efektif dengan tetap memperhatikan aturan yang

berlaku, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan meningkat bila pegawai mendapat tunjangan atau imbalan yang layak atas prestasi kerjanya. Salah satu bentuk imbalan yang dapat diberikan oleh organisasi adalah tunjangan kerja. Tunjangan kerja atau insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab terhadap masalah penyelenggaraan pemerintahan yang kompeten dalam bidang tugas dan fungsinya yang siap berkompetisi dalam era globalisasi melalui pemberdayaan otonomi daerah bagi kepentingan publik. Dalam memberikan layanan kepada pelanggan dalam hal ini adalah para peserta pendidikan dan pelatihan. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta dituntut untuk meningkatkan kinerjanya demi kepuasan para peserta pendidikan dan pelatihan sebagai pengguna layanan tersebut.

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. Apabila hal ini terjadi secara terus menerus maka akan berakibat pada pelayanan kepada peserta pendidikan dan pelatihan sebagai pengguna layanan tersebut. 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 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 41 tahun 2014 tentang Pelaksanaan Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai dilingkungan Kementerian Dalam Negeri, pasal 4 ayat 3,

menyebutkan tunjangan kinerja diberikan berdasarkan disiplin kerja, capaian kinerja dan kelas jabatan . Disiplin kerja dihitung berdasarkan kehadiran menurut hari dan jam kerja sesuai ketentuan peraturan perundangan, Capaian kinerja dihitung menurut capaian kinerja berdasarkan sistem penilaian kinerja di lingkungan Kementerian Dalam Negeri diatur lebih lanjut dengan peraturan Menteri dan Kelas Jabatan atau *Grading* diatur dalam lampiran I merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari peraturan ini.

Kebijakan pemberian tunjangan kinerja atau Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) juga dilaksanakan pemerintah daerah, hal tersebut dapat dilihat dasar penilaian pemberian tunjangan kinerja daerah sebagai berikut :

**Tabel .I.1**  
**Dasar Penilaian Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah**

| No . | Daerah                     | Dasar Hukum  | Ukuran   |
|------|----------------------------|--|--|
| 1.   | Daerah Istimewa Yogyakarta | Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta No. 22 Tahun 2012 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai | Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS , CPNS dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) . Pemberian TPP pegawai besarnya ditentukan dengan mempertimbangkan hasil penilaian kinerja Instansi berdasarkan a). Bobot pegawai, b). Disiplin pegawai dan Prestasi pegawai . Penilaian disiplin pegawai dan prestasi kerja pegawai dengan bobot ditetapkan : Th. 2012 Disiplin 50% ,Prestasi kerja 50%, Th. 2013 Disiplin 40% ,Prestasi |

|   |  |   | <p>kerja 60%, Th. 2014 Disiplin 25% ,Prestasi kerja 75%,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Disiplin : kreteria penilaian presensi elektronik</li> <li>➤ Prestasi kerja : kreteria penilaian <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capaian kinerja</li> <li>• Orientasi pelayanan</li> <li>• Kerjasama</li> <li>• Kepemimpinan ( bagi pejabat struktural)</li> </ul> </li> </ul>   |                    |  |  |  |                                       |    |    |    |   |   |   |   |                          |    |    |    |                            |   |   |   |                             |    |    |   |                               |   |   |   |       |    |   |   |
|---|--|---|---|--------------------|--|--|--|---------------------------------------|----|----|----|---|---|---|---|--------------------------|----|----|----|----------------------------|---|---|---|-----------------------------|----|----|---|-------------------------------|---|---|---|-------|----|---|---|
| 2                                       | Provinsi Jawa Tengah                   | <p>Peraturan Gubernur Jawa Tengah No. 9 Tahun 2015 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Propinsi Jawa Tengah</p> | <p>Lampiran II Peraturan Gubernur Jawa Tengah No. 9 tahun 2015. Instrumen Pengukuran Tambahan Penghasilan Kepada PNS Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Aspek yang dinilai</th> <th>Tidak melaksanakan 0-3 hr /bulan nilai</th> <th>Tidak melaksanakan 4-6 hr /bulan nilai</th> <th>Tidak melaksanakan 7 hr dlm satu bulan nilai</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Tidak melaksanakan apel Pagi dgn ijin</td> <td>15</td> <td>12</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Tidak melaksanakan apel Pagi tanpa ijin</td> <td>6</td> <td>4</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Hadir Terlambat dgn Ijin</td> <td>15</td> <td>12</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Hadir Terlambat Tanpa Ijin</td> <td>6</td> <td>4</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Pulang lebih cepat dgn ijin</td> <td>20</td> <td>15</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Pulang lebih cepat tanpa ijin</td> <td>6</td> <td>4</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Tidak</td> <td>12</td> <td>9</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table> | Aspek yang dinilai | Tidak melaksanakan 0-3 hr /bulan nilai | Tidak melaksanakan 4-6 hr /bulan nilai | Tidak melaksanakan 7 hr dlm satu bulan nilai | Tidak melaksanakan apel Pagi dgn ijin | 15 | 12 | 10 | Tidak melaksanakan apel Pagi tanpa ijin | 6 | 4 | 2 | Hadir Terlambat dgn Ijin | 15 | 12 | 10 | Hadir Terlambat Tanpa Ijin | 6 | 4 | 2 | Pulang lebih cepat dgn ijin | 20 | 15 | 8 | Pulang lebih cepat tanpa ijin | 6 | 4 | 2 | Tidak | 12 | 9 | 6 |
| Aspek yang dinilai                      | Tidak melaksanakan 0-3 hr /bulan nilai | Tidak melaksanakan 4-6 hr /bulan nilai  | Tidak melaksanakan 7 hr dlm satu bulan nilai  |                    |  |  |  |                                       |    |    |    |   |   |   |   |                          |    |    |    |                            |   |   |   |                             |    |    |   |                               |   |   |   |       |    |   |   |
| Tidak melaksanakan apel Pagi dgn ijin   | 15                                     | 12  | 10  |                    |  |  |  |                                       |    |    |    |   |   |   |   |                          |    |    |    |                            |   |   |   |                             |    |    |   |                               |   |   |   |       |    |   |   |
| Tidak melaksanakan apel Pagi tanpa ijin | 6                                      | 4   | 2   |                    |  |  |  |                                       |    |    |    |   |   |   |   |                          |    |    |    |                            |   |   |   |                             |    |    |   |                               |   |   |   |       |    |   |   |
| Hadir Terlambat dgn Ijin                | 15                                     | 12  | 10  |                    |  |  |  |                                       |    |    |    |   |   |   |   |                          |    |    |    |                            |   |   |   |                             |    |    |   |                               |   |   |   |       |    |   |   |
| Hadir Terlambat Tanpa Ijin              | 6                                      | 4   | 2   |                    |  |  |  |                                       |    |    |    |   |   |   |   |                          |    |    |    |                            |   |   |   |                             |    |    |   |                               |   |   |   |       |    |   |   |
| Pulang lebih cepat dgn ijin             | 20                                     | 15  | 8   |                    |  |  |  |                                       |    |    |    |   |   |   |   |                          |    |    |    |                            |   |   |   |                             |    |    |   |                               |   |   |   |       |    |   |   |
| Pulang lebih cepat tanpa ijin           | 6                                      | 4   | 2   |                    |  |  |  |                                       |    |    |    |   |   |   |   |                          |    |    |    |                            |   |   |   |                             |    |    |   |                               |   |   |   |       |    |   |   |
| Tidak                                   | 12                                     | 9   | 6   |                    |  |  |  |                                       |    |    |    |   |   |   |   |                          |    |    |    |                            |   |   |   |                             |    |    |   |                               |   |   |   |       |    |   |   |

|    |                           |  | masuk<br>kerja dgn<br>ijin  |                                      |   |                                |
|----|---------------------------|--|---|--------------------------------------|---|--------------------------------|
|    |                           |  | Tidak<br>masuk<br>kerja<br>tanpa ijin   | 0 hari<br>dlm 1<br>bulan<br>Nilai 20 | - | 0 hari<br>dlm 1 bln<br>nilai 0 |
| 3. | Provinsi<br>Jawa<br>Barat | Peraturan<br>Gubernur<br>Jawa<br>Barat No.<br>83 Tahun<br>2010<br>Tentang<br>Perubahan<br>Kedua<br>Atas<br>Peraturan<br>Gubernur<br>Jawa<br>Barat No.<br>119 Tahun<br>2009<br>Tentang<br>Pedoman<br>Pengkura<br>n Kinerja<br>Pemberian<br>Tambah<br>an Penghasila<br>n Bagi<br>PNS dan<br>Calon<br>Pegawai<br>Negeri<br>Sipil di<br>lingkunga<br>n<br>Pemerinta<br>h Provinsi<br>Jawa<br>Barat | Pasal 5 Pengukuran Kinerja<br>1. Pengukuran kinerja dilakukan Perorang PNS dan CPNS<br>2. Hasil Pengukuran perorang secara komulatif dijadikan ukuran kinerja organisasi.<br>3. Aspek Pengukuran kinerja:<br>a. Aspek prilaku kerja<br>- Hadir terlambat tanpa ijin<br>- Pulang cepat tanpa ijin<br>- Tidak masuk kerja tanpaijin<br>- Tidak melaksanakan tugas -dinas atas perintah atasan tanpa ijin.<br>- Dikenakan sanksi sesuai dgn peraturan<br>b. Aspek Prestasi<br>- Pejabat Fungsional dgn angka kredit<br>- Pejabat Struktural Eselon III dan IV<br>1).Kualitas Pekerjaan<br>2).Kerjasama dan realisasi sosial<br>3).Inisiatif<br>4).Menentukan Prioritas<br>5).Kebutuhan dukungan bawahan<br>- Pejabat Struktural Eselon II<br>1). Pembinaan dan Pengembangan PNS dan CPNS Dibawah tanggung jababnya<br>2). Realisasi anggaran dan Kegiatan sesuai DPA<br>- Asisten Sekda<br>1). Pembinaan Pengmbangan PNS dan CPNS dibawah koordinasinya<br>2). Realisasi anggran dan |                                      |   |                                |

|    |  |   |  |
|----|--|---|--|
|    |  |   | <p>kegiatan sesuai dengan DPA dibawah koordinasinya</p> <p>- Staf Ahli Gubernur</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1). Jumlah haril rekomendasi kebijakan yang disampaikan kepada gubernur</li> <li>2). Kehadiran pada acara kedinasan baik undangan maupun sebagai pemrakarsa kegiatan</li> </ol>   |
| 4. | Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta | Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta No. 193 Tahun 2015 Tentang Tunjangan Kinerja Daerah | <p>Pasal 17 : Tunjangan Kineja Daerah (TKD) didapat dari hasil akumulasi aktivitas kerja dan prilaku kerja yang diperoleh oleh PNS dan CPNS serta capaian serapan anggaran SKPD pd setiap bulanya.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aktifitas Kerja yaitu : yang diperoleh dari tugas pokok dan fungsi maupun pekerjaan tambahan yang yata dan terukur. (Pasal 18)</li> <li>2. Prilaku Kerja meliputi (pasal 20) <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Orientasi pelayanan meliputi sikap dan prilaku dalam melayani.</li> <li>b. Integritas : bertindak sesuai dengan nilai norma dan etika.</li> <li>c. mengutamakan kepentingan kedinasan diatas kepentingan pribadi dan golongan.</li> <li>d. Disiplin</li> <li>e. Kerjasama.</li> <li>f. kepemimpinan</li> </ol> </li> <li>3. Penilaian TKD dilakukan dgn cara penggabungan capaian aktifitas kerja (75%) , capaian Prilaku Kerja (15%) dan capaian serapan anggaran SKPD (10%)(Pasal 22)</li> </ol> |

Berdasarkan referensi peraturan yang mendasari pemberian tunjangan kinerja Daerah kriteria penilaian pada dasarnya sama penekanan penilaian dari aspek perilaku kerja, aspek prestasi kerja atau produktifitas kerja serta gabungan kedua aspek tersebut ditambah capaian penyerapan anggaran.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tolak ukur penilaian kinerja tahun 2015 berdasarkan pada kedisiplinan kerja. Data rekapitulasi presensi pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel.2**  
**Rekapitulasi Finger Print (Presensi) Pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Tahun 2015**

| No.                      | Bulan     | Hari Kerja | Alpa   | Terlambat | Pulang awal |
|--------------------------|-----------|------------|--------|-----------|-------------|
| 1                        | Januari   | 21         | 21     | 30        | 33          |
| 2                        | Februari  | 19         | 13     | 35        | 32          |
| 3                        | Maret     | 22         | 21     | 34        | 21          |
| 4                        | April     | 21         | 21     | 34        | 36          |
| 5                        | Mei       | 19         | 19     | 38        | 33          |
| 6                        | Juni      | 21         | 24     | 68        | 21          |
| 7                        | Juli      | 19         | 15     | 69        | 38          |
| 8                        | Agustus   | 20         | 17     | 42        | 35          |
| 9                        | September | 21         | 18     | 72        | 32          |
| 10                       | Oktober   | 21         | 18     | 60        | 36          |
| 11                       | November  | 21         | 17     | 60        | 34          |
| 12                       | Desember  | 20         | 21     | 59        | 51          |
| Rata-rata per bulan      |           |            | 18,75% | 44,71%    | 29,91%      |
| Jumlah Pegawai 112 orang |           |            |        |           |             |

Sumber: Subbag Administrasi Kepegawaian dan Umum Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa masih terdapat banyaknya pegawai yang tidak disiplin dilihat dari total status yaitu meliputi kriteria karena alpa rata-rata perbulan mencapai 18,75% , terlambat dalam masuk kerja rata-rata perbulan mencapai 44,71%, pulang awal adalah pulang kerja sebelum jam kerja berakhir rata-rata perbulan mencapai 29,91%. Sedangkan hari kerja efektif dalam satu bulan yaitu jumlah hari dalam satu bulan dikurangi hari libur dan jam kerja 5 hari kerja.

Regulasi dan implementasi penilaian tunjangan kinerja di Kantor Pusdiklat Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Tahun 2015 tolak ukur penilaian pada disiplin kerja yang diukur dari rekapitulasi finger print . Dimana di Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 41 tahun 2014 pasal 4 ayat 3 mengamanatkan tunjangan kinerja diberikan berdasarkan disiplin kerja, capaian kinerja dan kelas jabatan. Hal ini yang menjadikan *implementation gap* yaitu kesenjangan antara implementasi dengan regulasi yang mengatur pemberian tunjangan kinerja atau kesenjangan antara apa yang dirumuskan dengan apa yang dilaksanakan.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatasmaka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tesis dengan mengambil judul **“Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan**

**Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Tahun 2015)”.**

## **I.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut di atas dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel tunjangan kinerja di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015?

## **I.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai dan Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel tunjangan kinerja di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015.

### 1.3.2 Kegunaan Penelitian

#### 1. Manfaat Teoritis:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya disiplin ilmu pemerintahan.
- b. Memberikan sumbangan pemikiran kepada penelitian-penelitian yang akan datang apabila akan mengadakan penelitian yang serupa maupun yang akan melanjutkan penelitian ini.

#### 2. 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 pegawai.