

Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Cimahi

The effect of regional performance allowance to the performance of civil servant in Public works and spatial planning department of Cimahi city

Novianti Chintia Dewi

Program Studi D IV Akuntansi Manajemen Pemerintahan, Politeknik Negeri Bandung

E-mail: novianti.chintia.amp18@polban.ac.id

Mia Rosmiati

Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Bandung

E-mail: mia.rosmiati@polban.ac.id

Abstract: *This study aims to determine the effect of regional performance allowances to the performance of civil servant in Public Works And Spatial Planning Department Of Cimahi City. The data collection methods used in this study are questionnaire distributed to 43 state civil servants and documentation using documents related to this research. The method of data analysis in this study is simple linear regression using the IBM SPSS Version 25 statistical program. The results of this study indicate that the regional performance allowance has a positive effect on the performance of civil servant. This is indicated by the coefficient of determination (R Square) that the regional performance allowance has an effect of 47.5% on the performance of civil servant and the remaining 52.5% is influenced by other factors not examined. Then, the relationship of the regional performance allowance variable to the performance of civil servant in the form of a regression equation is $Y = 8.965 + 0.811X$.*

Keywords: *Regional Performance Allowance, Performance, Civil Servant*

1. Pendahuluan

Setiap organisasi baik sektor swasta maupun pemerintah membutuhkan peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Sumber daya manusia di sektor pemerintah dikenal sebagai aparatur sipil negara atau disingkat ASN. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan, dedikasi kerja, disiplin, dan semangat kerja, rasa tanggung jawab, kinerja, dan pelayanan aparatur sipil negara adalah dengan

memberikan tambahan penghasilan berupa tunjangan kinerja sesuai yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 21 Tentang Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil bahwa salah satu hak dari pegawai negeri sipil yaitu memperoleh tunjangan. Dalam Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 04/PRT/M/2016 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat, tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas capaian kinerja dengan besaran sesuai kelas jabatan. Tujuan dari pemberian tunjangan kinerja ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai yang diharapkan akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai sehingga lebih giat dalam”memenuhi target yang telah ditetapkan.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja pegawai yang dicapai dalam melaksanakan tanggungjawabnya terhadap organisasi selama kurun waktu tertentu. Hasil kinerja yang baik akan membantu dalam pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi. Semakin banyak pegawai yang berkinerja tinggi, maka kemampuan organisasi secara keseluruhan akan meningkat.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi merupakan perubahan dari Dinas Tata Kota sampai dengan 2011 yang kemudian berubah menjadi Dinas Pekerjaan Umum, yang kemudian sejak ditetapkannya Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Cimahi berubah nomenklatur menjadi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi. Untuk kelancaran tugas dan fungsi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi, masing-masing bagian dan bidang mempunyai tugas atau kewajibannya sendiri.

Kinerja aparatur sipil negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi masih memiliki permasalahan. Fenomena yang terjadi antara lain yaitu:

1. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi selama 5 tahun terakhir dari bulan Januari hingga Desember dengan jumlah aparatur sipil negara sebanyak 43 orang. Data tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 1 Rekapitulasi Kehadiran Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum

Absensi				
Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Cuti	Jumlah
315 hari	290 hari	18 hari	39 hari	662 hari
257 hari	257 hari	24 hari	37 hari	575 hari
314 hari	306 hari	21 hari	42 hari	683 hari
287 hari	206 hari	18 hari	98 hari	609 hari
378 hari	202 hari	19 hari	29 hari	628 hari

Sumber: Daftar Absensi Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi (2017-2021)

Semakin tinggi ketidakhadiran dalam bekerja akan menyebabkan pemotongan tunjangan

kinerja sesuai dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Pemberian, Pemotongan, dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara Pasal 6 Ayat 1 yang menyatakan bahwa pembayaran dan pemotongan tunjangan kinerja dilakukan dengan memperhitungkan capaian kinerja pegawai setiap bulan berdasarkan sistem perhitungan kinerja yang berlaku, ketidakhadiran, dan hukuman disiplin sesuai peraturan perundang-undangan.

2. Waktu datang atau pulang tidak sesuai dengan yang ditentukan dalam Peraturan Wali Kota Cimahi Nomor 4 Tahun 2017 Tentang Ketentuan Hari Kerja dan Jam Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cimahi Pasal 4 Ayat 4 yang menyatakan bahwa Jam kerja sebagaimana dimaksud Pasal 1 angka 10 dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Senin s.d. Kamis : 07.30 s.d. 16.00 WIB
Istirahat : 12.00 s.d. 13.00 WIB
 - b. Jumat : 07.30 s.d. 16.30 WIB
Istirahat : 11.30 s.d. 13.00 WIB

Dari hasil pengamatan secara langsung dapat diketahui bahwa ada beberapa aparatur sipil negara yang datang atau pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Beberapa aparatur sipil negara menyalahgunakan waktu istirahat untuk pulang ke rumah dan tidak kembali lagi ke kantor.

3. Kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal. Pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang di targetkan akan mengakibatkan terjadinya pemborosan waktu dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Dilihat dari Laporan Evaluasi Semester I Tahun 2021 Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Cimahi, kegiatan pemeliharaan/rehabilitasi gedung kantor dan bangunan pada semester 1 tahun 2021 tertunda sehingga realisasi kinerja hanya mencapai 54,44%, lalu dalam Laporan Realisasi Fisik dan Keuangan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi, bahwa pada bulan November 2021 pembangunan underpass mengalami kemunduran waktu pelaksanaan dikarenakan adanya perbedaan dan perubahan gambar perencanaan dengan kondisi lapangan sehingga diperlukannya penambahan waktu pelaksanaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fani, dkk. (2021) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara tunjangan kinerja terhadap kinerja aparatur sipil negara. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Arie, dkk. (2021) menyatakan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dari uraian hasil penelitian terdahulu diatas dapat terlihat adanya perbedaan dan ketidak konsistenan hasil penelitian.

Berdasarkan uraian masalah tersebut di atas, maka peneliti sangat tertarik untuk mengkaji lebih dalam melalui penelitian ilmiah dengan judul “Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi”. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber informasi dan masukan bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

2. Kajian Pustaka

2.1. Tunjangan Kinerja Daerah

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 04/PRT/M/2016 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pemberian Tunjangan

Kinerja Bagi Pegawai Di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas capaian kinerja dengan besaran sesuai kelas jabatan. Dalam Peraturan Wali Kota Cimahi Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Tunjangan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cimahi menyatakan bahwa tunjangan kinerja adalah tunjangan kepada Aparatur Sipil Negara dan calon Aparatur Sipil Negara yang diberikan berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja daerah merupakan tunjangan yang diberikan kepada aparatur sipil negara sebagai bentuk apresiasi atas jasa yang diberikan kepada organisasi dengan harapan dapat meningkatkan kinerja aparatur sipil negara.

2.2. Kinerja

Kinerja ialah sesuatu yang dicapai atas kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugasnya selaras dengan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Sedangkan kinerja menurut Fahmi (2017:188) yaitu hasil atas proses dan dapat dinilai selama waktu tertentu sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka “dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai secara kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas dalam melaksanakan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Kinerja pegawai akan mencerminkan produktivitas organisasi, semakin baik hasil kinerja pegawai maka semakin baik pula produktivitas organisasi karena pegawai merupakan sumber daya manusia yang berperan dalam menjalankan organisasi tersebut.

2.3. Aparatur Sipil Negara

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 Ayat 2 menyatakan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan, dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

2.4. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 = Tunjangan kinerja daerah berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara.

3. Metode Penelitian

3.1. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini objek yang akan diteliti adalah kinerja aparatur sipil negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan kausalitas satu arah untuk mengetahui dan menggambarkan bagaimana pengaruh tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja aparatur sipil negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari lembar kuesioner yang dibagikan kepada seluruh aparatur sipil negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi sebanyak 43 orang. Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan tunjangan kinerja daerah yaitu besaran tunjangan kinerja daerah, daftar absensi, laporan evaluasi kinerja semester 1 tahun 2021, laporan realisasi fisik dan keuangan, serta dokumen-dokumen yang berkaitan dengan kinerja aparatur sipil negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi.

3.2. Metode Analisis Data

Untuk menguji bagaimana pengaruh tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja aparatur sipil negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi maka dilakukan analisis data yang bertujuan untuk mengetahui hasil dari perhitungan data yang dapat memberikan suatu kesimpulan dan menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya oleh penulis. Lalu, menggunakan metode analisis deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana keadaan atas tanggapan responden mengenai setiap item pernyataan. Selanjutnya dilakukan uji instrumen penelitian menggunakan statistika IBM SPSS Versi 25 dengan tahapan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas), koefisien korelasi, uji hipotesis (uji t), dan koefisien determinasi.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Analisis Deskriptif

Hasil perhitungan analisis deskriptif ditunjukkan dalam tabel dibawah.

Tabel 2 Hasil Perhitungan Analisis Deskriptif

Variabel	Total N	Total Skor	Skor Ideal	Rata-rata	%
Tunjangan Kinerja Daerah	43	1.314	1.720	164,25	76
Kinerja Aparatur Sipil Negara	43	1.646	2.150	164,6	77

Sumber: Data olahan penulis (2022)

Berdasarkan hasil tanggapan kuesioner mengenai variabel tunjangan kinerja daerah diperoleh rata-rata sebesar 164,25 dan berada dalam kategori baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan kinerja daerah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi dilakukan dengan baik.. Lalu, hasil tanggapan kuesioner mengenai variabel kinerja aparatur sipil negara diperoleh nilai sebesar 164,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja aparatur sipil negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi berada dalam kategori baik.

4.2. Uji Validitas

Kuesioner dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel dengan nilai signifikansi $<$ 0,05. Seluruh item pernyataan variabel tunjangan kinerja daerah sebanyak 8 pernyataan dinyatakan valid, dan seluruh item pernyataan variabel kinerja aparatur sipil negara sebanyak 10 pernyataan dinyatakan valid.

4.3. Uji Reliabilitas

Kuesioner dinyatakan reliabel atau diterima jika Cronbach’s Alpha > 0,6. Seluruh item pernyataan variabel tunjangan kinerja daerah sebanyak 8 pernyataan dinyatakan reliabel dengan Cronbach’s Alpha sebesar 0,661, dan seluruh item pernyataan variabel kinerja aparatur sipil negara sebanyak 10 pernyataan dinyatakan reliabel dengan Cronbach’s Alpha sebesar 0,724.

4.4. Uji Normalitas

Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05. Nilai signifikansi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		43
Normal	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,02074582
Most Extreme Differen ces	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,059
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

4.5. Koefisien Korelasi

Tabel 4 Hasil Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,690 ^a	,475	,463	3,241782

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja Daerah

Nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,690. Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja aparatur sipil negara termasuk kedalam kategori kuat yang berada pada interval 0,600-0,799 (Sugiyono, 2019:248). Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja aparatur sipil negara.

4.6. Regresi Linear Sederhana

Tabel 5 Hasil Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,965	2,495		3,593	,001
Tunjangan Kinerja Daerah	,811	,133	,690	6,096	,000

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Hasil“analisis regresi linear sederhana dapat menggambarkan bentuk hubungan variabel tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja aparatur sipil negara dalam bentuk persamaan regresi yaitu:”

$$Y = 8,965 + 0,811X$$

Hal ini menunjukkan apabila tunjangan kinerja daerah bernilai 0, maka kinerja aparatur sipil negara bernilai positif sebesar 8,965. Lalu, diperoleh koefisien tunjangan kinerja daerah bernilai positif sebesar 0,811. hal ini menunjukkan apabila terdapat 1 kenaikan tunjangan kinerja daerah, maka kinerja aparatur sipil negara akan mengalami peningkatan sebesar 0,811.

4.7. Uji T

Tabel 6 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,965	2,495		3,593	,001
Tunjangan Kinerja Daerah	,811	,133	,690	6,096	,000

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Hipotesis akan diterima apabila nilai dari t hitung \geq t tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$. Diperoleh t hitung sebesar 6,096 sedangkan t tabel sebesar 2,019, dengan demikian t hitung \geq t tabel, atau $6,069 \geq 2,019$. Lalu, nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti tunjangan kinerja daerah berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara.

4.8. Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,690 ^a	,475	,463	3,241782

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja Daerah

Hasil dari nilai R *square* sebesar 0,475 atau 47,5%. Hasil analisis tersebut menyimpulkan bahwa tunjangan kinerja daerah berpengaruh 47,5% terhadap kinerja aparatur sipil negara dan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4.9. Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan data yang telah diolah, diperoleh bentuk persamaan regresi yaitu $Y = 8,965 + 0,811X$ dengan t hitung \geq t tabel, atau $6,069 \geq 2,019$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti tunjangan kinerja daerah berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara dengan hasil pengujian koefisien determinasi sebesar 0,475 atau 47,5%. Hal ini menyatakan bahwa tunjangan kinerja daerah berpengaruh 47,5% terhadap kinerja aparatur sipil negara.

Tujuan dari pemberian tunjangan kinerja daerah yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan, dedikasi kerja, disiplin, dan semangat kerja, rasa tanggung jawab, kinerja, dan pelayanan aparatur sipil negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi dinyatakan terpenuhi atau diberikan dengan baik. Lalu, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan aparatur sipil negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi merasa bawa tunjangan kinerja daerah yang diberikan dapat membantu mencukupi kebutuhan hidup dan mempengaruhi kinerjanya. Semakin baik kinerja akan menghasilkan kepuasan yang tinggi dari masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh aparatur sipil negara.

Dengan demikian, hal ini berarti jika pemberian tunjangan kinerja daerah terus diberlakukan atau ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja aparatur sipil negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Iryani, dkk. (2022) menyatakan bahwa tunjangan kinerja merupakan satu diantara bentuk penghargaan atas pencapaian kinerja yang akan menstimulasi seorang pegawai agar terus memberikan yang terbaik sehingga

tunjangan kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Usaha pemerintah dalam memberikan tunjangan kinerja ternyata dapat membuat semangat, dorongan, dan manfaat terhadap meningkatkan kesejahteraan pegawai dan keluarganya.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka disimpulkan beberapa hal yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pemberian tunjangan kinerja daerah pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi dilakukan dengan baik. Hal ini berarti Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi dalam memberikan tunjangan kinerja daerah telah memperhitungkan capaian kinerja pegawai setiap bulan berdasarkan prosedur perhitungan kinerja yang berlaku, ketidakhadiran, dan hukuman disiplin sesuai dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pemberian, Pemotongan, dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.
2. Kinerja aparatur sipil negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi diukur setiap bulannya dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil bahwa penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil terdiri atas unsur SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) meliputi kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya; dan Perilaku kerja yang meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerja sama. Kinerja aparatur sipil negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi berada dalam kategori baik.
3. Tunjangan kinerja daerah berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berupa tunjangan kinerja daerah berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara dapat diterima. Dengan demikian, hal ini berarti jika tunjangan kinerja terus diberlakukan atau ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja aparatur sipil negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi.

Berikut saran yang diharapkan penulis agar dapat memberikan manfaat bagi instansi maupun peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi

Dengan ada atau tidaknya tunjangan kinerja daerah, diharapkan aparatur sipil negara dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan selalu meningkatkan kualitas kerjanya. Salah satu kegiatan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan mengadakan pelatihan *on job training* (OJT) terhadap aparatur sipil negara, sesuai dalam Kurniasari, dkk. (2018) bahwa metode pelatihan *on job training* (OJT) merupakan salah satu metode yang paling baik untuk menghasilkan kemampuan, kecepatan, dan ketepatan dalam menyempurnakan hasil pekerjaannya karena metode ini direncanakan, diorganisasikan, dan dilakukan di tempat kerja, serta pegawai dilatih sebagaimana sesuai dengan *job descriptions* masing-masing. Lalu, berdasarkan tanggapan responden mengenai waktu penyelesaian pekerjaan yang memiliki skor terendah, disarankan untuk Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi meninjau kembali waktu yang akan diberikan agar tidak terjadi lagi keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu akan memuaskan masyarakat karena didukung oleh aparatur sipil negara yang terampil sehingga masyarakat merasa puas dan

akhirnya mempengaruhi tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Apabila tertarik pada topik ini diharapkan untuk dapat mengubah populasi, sampel, maupun metode penelitian yang dilakukan agar dapat terlihat perbedaan hasilnya dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Kemudian menambah variabel lain agar bahasannya lebih luas dan tidak terbatas, variabel lain yang dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya antara lain gaji pokok, gaji ke-13, tunjangan jabatan, fasilitas, pengembangan kompetensi, dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- Anisyar, Arie Nurhidayat, dkk. 2021. *Efek Tunjangan, Insentif dan Kedisiplinan sebagai Determinan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan JMK 6 (1) 2021, 73-85. E-ISSN: 26560771
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fani, dkk. 2021. *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Pertanahan Kota Kendari*. Jurnal Administrasi Negara, Vol 7 No 2 Juni – Agustus 2021. hlm 12 – 23. ISSN 2460-058X
- Kurniasari, R., dkk. 2018. *Pelatihan Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta*. Widya Cipta, 2(2), 239–246
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja RosdaKarya
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Pemberian, Pemotongan, Dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara
- Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 04/PRT/M/2016 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Wali Kota Cimahi Nomor 4 Tahun 2017 Tentang Ketentuan Hari Kerja Dan Jam Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cimahi
- Peraturan Wali Kota Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota Cimahi Nomor 3 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cimahi
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara