



Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo

Iwan Mamminanga¹, Najeminur², Mustaqimah³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Publik, Universitas Puangrimaggalutung

Abstract. *This research was conducted to describe the influence of performance allowances and employee performance. In addition, the general objective of this study is to analyze the influence of Performance Allowances on Employee Performance at the Pitumpanua District Office, Wajo Regency.*

This type of research uses a census research type with a descriptive study method. Data collection techniques used are observation, documentation, questionnaires / questionnaires. The population of this study were employees at the Pitumpanua District office, Wajo Regency. This study used descriptive data analysis techniques and inferential statistical data analysis techniques.

The results of the study show that Performance Allowances and Employee Performance at the Pitumpanua District Office, Wajo Regency are included in the very good category. In addition, the Performance Allowance has a positive and significant effect on Employee Performance at the Pitumpanua District Office, Wajo Regency.

Keywords: *Performance Allowances, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran pengaruh tunjangan kinerja dan kinerja pegawai. Selain itu tujuan umum penelitian ini untuk menganalisis besarnya pengaruh dari Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo.

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian sensus dengan metode studi deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dokumentasi, kuesioner/angket. Populasi penelitian ini yaitu pegawai pada kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif dan teknik analisis data statistika inferensial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tunjangan Kinerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo termasuk dalam kategori sangat baik. Selain itu, Tunjangan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo.

Kata kunci: Tunjangan Kinerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu instansi/perusahaan disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dalam instansi pemerintahan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia dan teknologi pekerjaan akan terhambat atau pelayanan tidak maksimal. Hal ini karena manusialah yang mengelolah sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi atau instansi.

Menyadari karena pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan perlu memahami motif mereka dalam bekerja. Motif pada dasarnya bersumber pada berbagai macam kebutuhan pokok individual. Namun keinginan manusia bila dilihat dari segi berbagai kebutuhannya maka akan berbeda antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya. Manusia slalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karna manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Hal yang penting harus diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah kepuasan kerja para karyawan. Berkerja pada suatu perusahaan / instansi dengan memperoleh imbalan juga biasanya didasarkan keyakinan bahwa dengan berkerja pada perusahaan/instansi itu seseorang akan dapat memuaskan berbagai kebutuhannya, tidak hanya di bidang material, seperti sandang, pangan, papan dan kebutuhan kebendaan lainnya, akan tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, prestise, kebutuhan psikologis dan intelektual.

Dalam Pasal 7 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang PokokPokok Kepegawaian dinyatakan bahwa setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya. Selanjutnya dalam Pasal 7 Ayat (2) dinyatakan bahwa gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan. Gaji yang adil dan layak adalah gaji yang mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarga Pegawai Negeri tersebut, sehingga Pegawai Negeri yang bersangkutan dapat memusatkan perhatian, pikiran, dan tenaganya hanya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Gaji yang adil dimaksudkan untuk mencegah kesenjangan kesejahteraan, baik antar Pegawai Negeri maupun antara Pegawai Negeri dengan swasta. Sedangkan gaji yang layak dimaksudkan untuk menjamin

terpenuhinya kebutuhan pokok dan dapat mendorong produktivitas dan kreativitas Pegawai Negeri. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025 mengamanatkan seluruh Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah melaksanakan reformasi birokrasi. Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah yang telah melaksanakan reformasi birokrasi diberikan penghargaan dalam bentuk tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan diharapkan dananya bersumber dari efisiensi/optimalisasi pagu anggaran belanja Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah dan/atau peningkatan penerimaan yang dihasilkan. Tunjangan kinerja diberikan secara bertahap sesuai kemajuan keberhasilan/capaian pelaksanaan reformasi birokrasi.

Besaran Tunjangan kinerja yang diberikan kepada dinas terkait/lembaga kepuasan kerja dirasa penting dan perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena manusia merupakan faktor dan pemeran utama dalam proses kerja, terlepas dari apakah pekerjaan itu sarat teknologi atau tidak, namun pada akhirnya manusialah yang akan menjadikan pekerjaan itu efektif atau tidak.

Selain kinerja pegawai, tunjangan kinerja juga akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai di sesuatu instansi, hal ini dikarenakan semakin tinggi tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai akan berdampak pada tingkat kepuasan yang didapatkan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat (Hasibuan, 2011:202).

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja merupakan istilah yang masih baru dikalangan Pegawai Negeri Sipil. Istilah yang lazim dan sering digunakan oleh sebagian besar Pegawai Negeri Sipil adalah remunerasi. Remunerasi dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Dalam Kamus

Besar Bahasa Indonesia, 2000. Remunerasi diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa); imbalan. Remunerasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat dimana ia bekerja.

Rivai (Dalam Apriliyana, 2017) Memberikan definisi Insentif (tunjangan kinerja) sebagai bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan).

Kriteria Pemberian Tunjangan Pegawai

Kriteria pemberian tunjangan pegawai didasarkan pada Peraturan Menteri Sosial RI Nomor 7 Tahun 2015 pasal 2 dan 3 yaitu sebagai berikut:

a. Pasal 2

- 1) Tunjangan Kinerja diberikan kepada Pegawai yang mempunyai jabatan tertentu.
- 2) Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang merupakan Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibayarkan terhitung mulai tanggal ditetapkan surat pernyataan melaksanakan tugas oleh pejabat yang berwenang.
- 3) Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang merupakan Staf Khusus Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibayarkan terhitung mulai tanggal ditetapkan keputusan pengangkatan dalam jabatan oleh pejabat yang berwenang dengan kelas jabatan 16 atau setara dengan pejabat esel on Ib.
- 4) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dibayarkan terhitung mulai bulan Januari 2015.

b. Pasal 3

- 1) Bagi Pegawai yang diangkat sebagai pejabat fungsional dan mendapatkan tunjangan profesi, maka tunjangan kinerja dibayarkan sebesar selisih antara tunjangan kinerja pada kelas jabatannya dengan tunjangan profesi pada jenjangnya.
- 2) Hasil selisih sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kemudian dikurangi faktor pengurang.

- 3) Apabila tunjangan profesi yang diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih besar dari pada tunjangan kinerja pada kelas jabatannya, yang dibayarkan tunjangan profesi pada jenjangnya.

Dimensionalisasi Tunjangan

Tunjangan adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai. Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman, sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada para pegawainya (Wungu dan Brotoharsojo, dalam Lifana, 2013).

Adapun jenis-jenis tunjangan menurut (Wungu dan Brotoharsojo, dalam Lifana, 2013):

- a. Tunjangan untuk keamanan dan kesehatan

Memberikan beberapa bentuk perlindungan terhadap pengeluaran biaya ekstra yang disebabkan oleh terjadinya kecelakaan kerja, Tunjangan untuk memberikan perlindungan bagi pegawai yang kehilangan penghasilannya pada saat tidak dapat bekerja atau sakit.

- b. Tunjangan untuk pelayanan pada pegawai

Yaitu perusahaan memberikan beraneka ragam fasilitas, barang dan pelayanan jasa guna meningkatkan standar kehidupan pegawai.

Program kompensasi termasuk didalamnya tunjangan kinerja, harus ditetapkan atas asas adil dan layak. Asas adil berarti bahwa besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan kinerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja dan memenuhi persyaratan internal. Sedangkan asas layak berarti bahwa kompensasi yang diterima dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal (Hasibuan, 2011)

Pemberian tunjangan seharusnya dapat memenuhi kebutuhan dasar, mempertimbangkan adanya keadilan internal dan eksternal, pemberiannya disesuaikan dengan kebutuhan individu. Sebagaimana dikemukakan oleh Robbins dalam Sutrisno (2013) bahwa penghargaan dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja apabila:

- a. Mereka merasakan adanya keadilan dalam kompensasi;
- b. Penghargaan yang mereka terima dikaitkan dengan kinerja mereka
- c. Berkaitan dengan kebutuhan individu.

Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mangkunegara (2000:67) “kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”.

Handoko (2002:67) mengistilahkan kinerja (performance) dengan prestasikerja yaitu “proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Anwar P Mangkunegara (Dalam Riska Pratiwi 2012) adapun faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi adalah:

- a. Faktor individu secara psikologis

Individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi yang baik sehingga manusia untuk mampu mengelola dan menggunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktifitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

- b. Faktor lingkungan organisasi

Faktor ini sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja dan faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain: pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

- c. Indikator Kinerja Pegawai

T.R. Mitchell dalam Sedarmayanti (2009) mengemukakan beberapa aspek indikator untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut.

- 1) Kualitas Kerja (Quality of work)

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai/karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan kemampuan pegawai/karyawan.

2) Ketepatan Waktu (Promptness)

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

3) Inisiatif (Initiative)

Merupakan suatu ide untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4) Kemampuan (Capability)

Merupakan kesanggupan, kecakapan, kekuatan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan seorang individu dalam menjalankan beragam tugas dalam pekerjaan.

5) Komunikasi (Communication)

Merupakan proses penyampaian suatu pernyataan seseorang kepada orang lain, sehingga komunikasi melibatkan sejumlah orang atau manusia.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian yang dilakukan yaitu pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo yang berlangsung selama 3 bulan setelah seminar proposal.

Jenis Penelitian

Dipandang dari aspek teknik pengumpulan data penelitian, jenis penelitian ini adalah penelitian sensus, yaitu penelitian menggunakan kuisioner/angket sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Dipandang dari aspek tingkat eksplanasinya, penelitian ini adalah penelitian assosiatif (hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2006:11). Dipandang dari aspek jenis data dan analisisnya, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data kuantitatif dan teknik analisisnya menggunakan teknik analisis statistik.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Populasi dalam penelitian meliputi segala sesuatu yang dijadikan obyek atau subyek penelitian. Maka yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh jumlah pegawai pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo dengan jumlah PNS 21 orang dan honorer 8 orang, sehingga jumlah keseluruhan populasi adalah 29 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Memperhatikan pernyataan tersebut, karena populasi ada 29 (dua puluh sembilan), maka diputuskan untuk menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian dengan teknik sampel jenuh (sampel total).

Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:305) instrumen penelitian kuantitatif yaitu kualitas instrumen yang berkenaan dengan validitas dan rehabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketetapan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data.

Menurut Sugiyono (2006:119) pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian ini biasanya dinamakan insrumen penelitian.

Jadi instumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Jumlah instument tergantung pada jumlah variabel penelitian yang ditetapkan oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Deskriptif Objek Penelitian

a. Letak Geografis Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo

Kecamatan Pitumpanua Terletak Dijalan Poros Palopo-Makassar Lingkungan Cappapadang Kelurahan Bulete. Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun batas-batas wilayah adalah sebagai berikut :

- Sebelah Utara : Kabupaten Luwu
- Sebelah Selatan : Kecamatan Keera
- Sebelah Barat : Teluk Bone
- Sebelah Timur: Kabupaten Sidrap

b. Visi dan misi

Visi kecamatan pitumpanua

“terwujudnya pelayanan terbaik melalui sumber daya yang berkualitas menuju pemerintahan yang baik dan bersih.”

Misi kecamatan pitumpanua

- 1.) Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan amanah.
- 2.) Meningkatkan kualitas tatanan kehidupan masyarakat yang cerdas, sehat dan beriman.
- 3.) Meningkatkan konektivitas dan infrastruktur dasar daerah yang berwawasan lingkungan.
- 4.) Meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah yang merata dan berkeadilan.

c. Struktur organisasi

Struktur organisasi disusun untuk membantu pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien, oleh karena itu organisasi formal seperti kantor kecamatan pitumpanua kabupaten wajo. Harus mempunyai struktur organisasi yang jelas guna mencapai tujuannya. Tanpa tujuan organisasi tidak mungkin membuat perencanaan. Dan apabila suatu organisasi tidak memiliki perencanaan maka tidak ada ketentuan tentang jalannya organisasi. Selain itu tujuan diperlukan untuk menilai keberhasilan suatu organisasi, tujuan organisasi ini akan menentukan struktur organisasinya, yaitu dengan menentukan seluruh tugas pekerjaan., hubungan antar tugas, batas wewenang dan

tanggung jawab untuk melaksanakan masing-masing tugas tersebut. Atas dasar-dasar kegiatan-kegiatan itu selanjutnya akan dapat disusun pola hubungan tetap hubungan-hubungan diantara bidang-bidang keputusan. Maupun para pelaksana yang mempunyai kedudukan, wewenang dan tanggung jawab tertentu, dan ini semua akan menghasilkan kerangka struktur organisasi. Jadi, struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan-kegiatan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hubungan antar fungsi-fungsi, serta wewenang dan tanggung jawabnya struktur mencerminkan mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi dikelola dan dijalankan.

Deskriptif Hasil Penelitian

Untuk mengungkap kenyataan hasil penelitian terhadap permasalahan yang diangkat, maka berikut ini akan disajikan deskriptif hasil penelitian yang dimaksud untuk memberikan gambaran tentang jawaban atau tanggapan dari masing-masing responden terhadap berbagai pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner yang diajukan berkaitan dengan variabel-variabel yang diangkat dalam penelitian ini. Selanjutnya, akan dilakukan interpretasi atau penjelasan ringkas, sehingga dapat memberikan informasi yang jelas tentang jawaban atau rumusan masalah dalam penelitian ini, adapun variabel dalam penelitian ini yaitu variabel tunjangan kinerja yang terdiri dari 3 (tiga) yaitu keadilan dalam pemberian tunjangan, kesesuaian dengan tunjangan kinerja, keterkaitan dengan kebutuhan, sedangkan pada variabel kinerja pegawai terdiri dari 5 (lima) dimensi yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

a. Deskripsi Data Variabel Hasil Penelitian

Tabel .1

Deskripsi Distribusi Frekuensi Data Variabel Hasil Penelitian

Statistics		Tunjangan Kinerja	Kinerja Pegawai
N	Valid	29	29
	Missing	0	0
Mean		31.41	55.76
Median		31.00	56.00
Mode		32	55 ^a
Std. Deviation		.983	2.047
Variance		.966	4.190
Range		3	8
Minimum		30	52
Maximum		33	60
Sum		911	1617

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Data pada variabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden pada variabel Tunjangan Kinerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan N (jumlah sampel) valid sebesar 29 dan tidak ada data pengamatan yang hilang dengan nilai missing yang bernilai 0. Selanjutnya nilai rata-rata (Mean) pada variabel X sebesar 31,41 sedangkan nilai rata-rata (Mean) pada variabel Y sebesar 55,76 nilai tengah (Median) Variabel X sebesar 31,00 sedangkan nilai tengah (Median) Variabel Y sebesar 56,00 nilai yang sering muncul (Mode) Variabel X 32, sedangkan nilai yang sering muncul (Mode) Variabel Y sebesar 55, dengan nilai simpam Baku (std deviation) Variabel X sebesar 0,983 sedangkan nilai simpan Baku (std deviation) Variabel Y sebesar 2,047 nilai Variance Variabel X 0,966 dan nilai Variance Variabel Y adalah 4,190 rentang nilai Range Variabel X dan Y masing-masing 3 dan 8, nilai terendah Variabel X sebesar 30 nilai terendah Variabel Y sebesar 52 nilai tinggi Variabel X sebesar 33, nilai tinggi Variabel Y sebesar 60, dengan nilai total masing-masing Variabel X dan Y adalah 911 dan 1.617.

b. Deskripsi Skor Butir Pernyataan Variabel

1) Skor butir pernyataan variabel Tunjangan Kinerja (X)

Hasil perhitungan skor setiap indikator pada variabel Tunjangan Kinerja (X) adalah sebagai berikut :

Table .2 : Skor Butir Pertanyaan Pada Variabel Tunjangan Kinerja (X)

No Indikator	Skor Yang Diperoleh	Skor Ideal	Kriteria	Hitungan Skor
1	131	145	Sangat Baik	Skor yang diperoleh adalah jumlah skor setiap butir pernyataan Skor ideal = nilai tertinggi x jumlah responden (5x29) = 145
2	133	145	Sangat Baik	
3	134	145	Sangat Baik	
4	138	145	Sangat Baik	
5	134	145	Sangat Baik	
6	135	145	Sangat Baik	
7	136	145	Sangat Baik	
	(941)	(1015)	Sangat Baik	Kriteria Eko Putro Widyoko, 2012:2010 >121,8-145 Sangat baik >98,6-121,8 Baik >75,4-98,6 Cukup baik >52,2-75,4 Kurang baik >29-52,2 Sangat tidak baik

Sumber : data primer diolah 2023

Pada tabel 2, tersebut, terlihat bahwa secara keseluruhan Tunjangan Kinerja pada kantor Kecamatan Pitumpanu Kabupaten Wajo, termasuk dalam kriteria yang sangat baik dengan nilai rata-rata 864.

Temuan penelitian juga menunjukkan, bahwa dari 7 indikator dalam variabel Tunjangan Kinerja tersebut, ternyata terdapat 7 indikator yang termasuk dalam kriteria sangat baik, yaitu indikator nomor 1-7 yang tentunya dimasa yang akan datang perlu di pertahankan kriterianya.

2) Skor butir pernyataan Kinerja Pegawai (Y)

Hasil perhitungan skor setiap indikator pada variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut :

Table .3 : Skor Butir Pernyataan Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Indikator	Skor Yang Diperoleh	Skor Ideal	Kinerja	Hitungan Skor
1	123	145	Sangat Baik	Skor yang diperoleh adalah jumlah skor setiap butir pernyataan Skor ideal = nilai tertinggi x jumlah responden (5x29) = 145 Kriteria Eko Putro Widyoko, 2012:2010 >121,8-145 Sangat baik >98,6-121,8 Baik >75,4-98,6 Cukup baik >52,2-75,4 Kurang baik >29-52,2 Sangat tidak baik
2	125	145	Sangat Baik	
3	123	145	Sangat Baik	
4	131	145	Sangat Baik	
5	134	145	Sangat Baik	
6	133	145	Sangat Baik	
7	137	145	Sangat Baik	
8	135	145	Sangat Baik	
9	132	145	Sangat Baik	
10	132	145	Sangat Baik	
11	134	145	Sangat Baik	
12	137	145	Sangat Baik	
13	136	145	Sangat Baik	
	(1712)	(1885)	Sangat Baik	

Sumber : data primer diolah 2023

Pada tabel 3, tersebut, terlihat bahwa secara keseluruhan Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Pitumpanu Kabupaten Wajo, termasuk dalam kriteria yang sangat baik dengan nilai rata-rata 1675.

Temuan penelitian juga menunjukkan, bahwa dari 13 indikator dalam variabel Kinerja Pegawai tersebut, ternyata terdapat 13 indikator yang termasuk dalam kriteria sangat baik, yaitu indikator nomor 1-13 yang tentunya dimasa yang akan datang perlu di pertahankan kriterianya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian statistika pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan pitumpanua kabupaten wajo maka dapat diuraikan pembahasannya sebagai berikut:

1. Tunjangan Kinerja

Berdasarkan hasil Analisa data variabel Tunjangan Kinerja , seperti yang telah diuraikan pada table 4.2, maka dapat diketahui bahwa secara umum Tunjangan Kinerja pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo termasuk dalam kategori baik dengan skor 941 dari nilai ideal yang diharapkan yaitu 852,6 – 1.015 . Penelitian ini di dukung oleh dimensi dan indicator yang diambil dari teori Robbins dalam sutrisno (2013).

2. Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Analisa data variabel Tunjangan Kinerja, seperti yang telah diuraikan pada table 4.3, maka dapat diketahui bahwa secara umum Tunjangan Kinerja pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo termasuk dalam kategori baik dengan skor 1712 dari nilai ideal yang diharapkan yaitu >1.575,4 – 1.885. Penelitian ini di dukung oleh dimensi dan indikator yang diambil dari teori T.R. Mitchell dalam Sedarmayanti (2009).

3. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisa data, ternyata keduanya berhubungan positif antara variabel Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo sebesar 1,2% sedangkan selebihnya 98,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Besarnya pengaruh tersebut dalam kategori cukup kuat.

Berkaitan dengan keterangan di atas, maka dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai secara umum maka diperlukan tunjangan kinerja yang baik yang dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai sebagai mana yang dibahas pada pembahasan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo.

Demikian pembahasan hasil penelitian ini yang dapat digambarkan yang tentunya tidak luput dari keterbatasan penulis, baik disebabkan oleh faktor metodologi maupun non metodologi. Sekiranya penyempurnaan hasil penelitian ini, peneliti dapat melakukan

penelitian dengan memasukkan hal-hal yang belum diungkapkan sehubungan dengan variabel penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Tunjangan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tunjangan Kinerja pada kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo, termasuk dalam kategori baik dengan Nilai sebesar 941 dari rata-rata skor ideal 1.015.
2. Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo, termasuk dalam kategori baik dengan Nilai sebesar 1.712 dari nilai rata-rata skor ideal 1.885.
3. Tunjangan Kinerja pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo memiliki pengaruh positif terhadap Variabel Kinerja Pegawai sebesar 1,2%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut yaitu:

1. Tunjangan kinerja pada kantor Kecamatan Pitumpanua kabupaten wajo perlu ditingkatkan pada semua dimensi tunjangan kinerja yaitu keadilan dalam pemberian tunjangan, kesesuaian dengan kinerja, dan keterkaitan dengan kebutuhan.
2. Kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo perlu ditingkatkan pada semua dimensi kinerja pegawai yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, Inisiatif, kemampuan dan komunikasi.
3. Kepada para peneliti, kiranya dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji factor-faktor yang sehubungan dengan tunjangan kinerja dan kinerja pegawai yang belum diungkapkan dalam penelitian ini, sehingga dapat menambah cakrawala dan wawasan yang luas.

DAFTAR REFERENSI

- Apriliyana, Regi. 2017. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Ampera. Skripsi Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
- Lifana, Meis. 2013. Pengaruh Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Wilis Putra Utama. Banyuwangi. Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber daya Manusia. Perusahaan Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Handoko, Hani. 2002. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Pratiwi, Riska. 2012. Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekuasaan Negara dan Lelang. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono.2010. Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D Edisi Pertama Bandung Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung Alfabeta, CV.
- Sugiyono, 2006. Metode Penelitian Administrasi. Bandung. Alfabeta
- Riduan, Kuncoro. 2007 .Rumus dan Data dalam Analisis Statistika,Bandung : Alfabeta.
- Widyoko, E.P. (2012). Teknik Penyusunan Instrument Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Riduan, Kuncoro. 2007. Rumus dan Data dalam Analisis Statistika. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan perundang-undangan
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan AtasUndangUndang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dinyatakan bahwa setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya.
- Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025 mengamanatkan seluruh Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah melaksanakan reformasi birokrasi.
- Peraturan Menteri Sosial RI Nomor 7 Tahun 2015 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kemensos.