

Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta

Eny Setyorini¹,

Fakultas Ekonomi Universitas Widya Mataram Yogyakarta

Wuku Astuti²

Fakultas Ekonomi Universitas Widya Mataram Yogyakarta

ARTICLES INFORMATION

E B B A N K

Vol. 12, No.1, Juni 2022

Halaman : 27 - 32

© LP3M STIEBBANK

ISSN (online) : 2442 - 4439

ISSN (print) : 2087 - 1406

Keywords :

tunjangan, tunjangan kinerja, kinerja, kinerja pegawai, kinerja pegawai negeri sipil

JEL classifications :

Contact Author :

wukuastuti@gmail.com

ABSTRACT

Pemberian tunjangan kinerja merupakan upaya mencegah tindak pidana korupsi di kalangan birokrasi pemerintah dan sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja, disiplin dan prestasi para pegawai negeri sipil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Slovin sebanyak 48 pegawai. Metode pengumpulan data adalah kuesioner, observasi dan studi dokumentasi. Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y) dan Tunjangan Kinerja (X) dengan skala likert yang dimodifikasi sebagai pengukur variabelnya. Pengujian yang digunakan adalah uji reliabilitas dan uji validitas dengan analisis regresi linier sederhana sebagai metode analisis datanya, serta uji hipotesis menggunakan uji-t. Pengujian dilakukan dengan program SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta.

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat tertentu, telah diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pada pasal 80 undang-undang tersebut juga mengatur tentang hak dan kewajiban bagi pegawai negeri sipil, yaitu bahwa selain gaji pegawai negeri sipil juga berhak menerima tunjangan dan fasilitas dimana tunjangan kinerja dibayarkan sesuai pencapaian kinerja pegawai negeri sipil tersebut. Reformasi birokrasi pada pemerintahan diharapkan mampu meningkatkan perbaikan dan kinerja birokrasi pemerintahan. Kebijakan Pemerintah dalam Reformasi Birokrasi Bidang Sumber Daya Manusia dituangkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 yaitu kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada organisasi/ instansi berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja. Peningkatan kinerja Pegawai sangat penting agar dapat melaksanakan tugas yang ada dengan sebaik mungkin, oleh sebab itu faktor yang berpengaruh dan berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai adalah disiplin kerja.

Pemberian tunjangan kinerja kepada para pegawai merupakan salah satu cara terbaik untuk meningkatkan disiplin dan kinerja. Hal ini dimaksudkan agar pegawai lebih meningkatkan lagi kedisiplinan dan kinerjanya, sehingga pencapaian prestasi kinerja organisasi dapat lebih maksimal.

Pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan penelitian Jacqueline Fritzie Najoan (2018) yang menyatakan bahwa “Tunjangan kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Namun demikian, pernyataan tersebut diatas bertentangan dengan hasil penelitian Yusnia Hanifah (2017) menyatakan bahwa ‘Tunjangan kinerja ternyata tidak mampu meningkatkan disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan.’”

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam Skripsi yang berjudul “Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta”.

TINJAUAN PUSTAKA

Tunjangan

Mondy, R.W (2010) menyatakan bahwa tunjangan adalah seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung sebagai wujud tanggung jawab organisasi terhadap para karyawannya, baik berupa asuransi maupun kesehatan, keselamatan, keamanan, dan kesejahteraan umum.

Tunjangan kinerja

Pengertian Tunjangan Kinerja menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri, menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi berdasarkan pencapaian kinerja seorang individu pegawai. Tunjangan kinerja diberikan setelah mempertimbangkan penilaian reformasi birokrasi, capaian kinerja organisasi, dan capaian kinerja individu pegawai.

Hal tersebut tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2020 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Agraria Dan Tata Ruang/ Badan Pertanahan Nasional

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja dari seorang pegawai. Notoadmodjo (2015) menyatakan bahwa kinerja seseorang dapat diukur baik dari hasil kerja, hasil tugas, maupun hasil kegiatan dalam periode waktu tertentu,

Pengertian kinerja menurut Edison (2016) adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur dalam kurun waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah disepakati bersama sebelumnya.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Pencapaian kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam hal penyelesaian pekerjaan serta dilihat dari disiplin dan ketaatannya terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan organisasi.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian diatas kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam gambar dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Gambar diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil dipengaruhi oleh tunjangan kinerja sehingga dapat dijelaskan bahwa meningkat atau tidaknya kinerja pegawai negeri sipil dipengaruhi oleh tunjangan kinerja yang diterima.

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian pustaka yang telah disampaikan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dikemukakan adalah “Tunjangan kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta”

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian pustaka (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 94 orang pegawai.

Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel metode Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 48 pegawai, sebagaimana berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif, dengan data primer dan data sekunder sebagai sumber datanya. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi dan studi dokumentasi

Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai sebagai variabel independen (variabel Y) dan Tunjangan Kinerja sebagai variabel dependen (variable X) dengan skala likert yang dimodifikasi sebagai pengukur variabelnya.

Tabel 1. Skor skala likert yang modifikasi

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

Uji Instrumen

Penelitian ini menggunakan uji realibilitas, uji validitas, uji hipotesis dan metode analisis regresi linear sederhana. dengan *Statistical Package for Social Science Versi 24* (SPSS Versi 24) sebagai alat analisisnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Realibilitas pada penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach's*. Pada pengujian reliabilitas Nilai *Cronbach's Alpha* dari keseluruhan item pertanyaan adalah sebesar 0,869 nilainya > 0,7. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner ini adalah Reliabel atau Konsisten, dengan level Reliabilitas Kuat
2. Penelitian ini menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Product Moment Pearson). Nilai *Pearson Correlation* pada pengujian validitas penelitian ini untuk setiap item pertanyaan bernilai positif dan nilai Sig.(2-tailed) < 0,05 maka dinyatakan bahwa seluruh item pertanyaan baik untuk dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah Valid.
3. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana dan hasil Persamaan Regresi Linier Sederhananya adalah $Y = 1,318 + 0,331X$, Persamaan tersebut menjelaskan bahwa :
 - ✓ Konstanta sebesar 1,318 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Tunjangan Kinerja maka Kinerja PNS adalah sebesar 1,318
 - ✓ Koefisien regresi X sebesar 0,331 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Tunjangan Kinerja maka nilai Kinerja PNS akan meningkat sebesar 0,331
 - ✓ Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dapat dikatakan bahwa Tunjangan Kinerja (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) pada Kanwil BPN DIY

4. Uji Hipotesis

- ✓ Nilai t hitung adalah sebesar 9,499 maka berdasarkan distribusi nilai t tabel didapat nilai t tabel sebesar 2.012. Sehingga nilai t hitung > nilai t tabel.
Maknanya terdapat pengaruh Tunjangan kinerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kanwil BPN DIY
- ✓ Nilai siginifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0,05
Maknanya Tunjangan Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kanwil BPN DIY

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang bernilai positif dengan persamaannya yaitu $Y = 1.318 + 0.331X$, dan signifikan dimana hasil signifikansi uji-t yaitu $0,000 < 0,05$. maknanya jika tunjangan kinerja dinaikkan maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta

Saran dalam penelitian ini adalah (1) Agar pemberian tunjangan kinerja lebih tepat waktu dan sesuai dengan beban kerja agar Kinerja PNS pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta dapat terus meningkat, (2) Agar penelitian selanjutnya untuk memasukkan atau menambah variabel lain untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2010. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Jakarta.
- _____. 2010. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai. Jakarta.
- _____. 2011. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri. Jakarta.
- _____. 2014. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Jakarta
- _____. 2020. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional. Jakarta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- Edison, Emron. 2016. Manajemem Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi. Bandung
- Alfabeta. Jacqueline Fritzie Najoan. Lyndon R. J. Pangemanan. Ellen G. Tangker. 2018. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. Minahasa.
- Mondy, R.W., 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh (terjemahan), Jakarta: Erlangga.
- Notoatmodjo, Soekidjo 2015 Pengembangan Sumber Daya Manusia Jakarta: Rineka Cipta.
- Yusnia Hanifah. 2017. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Di Jawa Timur. Jember.

----- halaman ini sengaja dikosongkan -----