

# **PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KECAMATAN TUMINTING KOTA MANADO**

**MARISSA HAMIDUN  
GUSTAAF B. TAMPI  
BURHANUDDIN KIAYI**

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Tuminting Kota Manado. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada pegawai terdapat masalah-masalah seperti tunjangan kinerja yang diterima pegawai masih kurang dan tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan ASN kepada instansi, kemudian keterlambatan dalam penerimaan tunjangan kinerja. Berdasarkan masalah tersebut peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis korelasi. Dan mendapatkan hasil dimana variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, maka dapat disimpulkan bahwa penting adanya tunjangan kinerja sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

**Kata Kunci : Tunjangan, Kinerja, Prestasi Kerja.**

## *Abstract*

*The purpose of this study was conducted to determine how much influence the performance allowance has on the work performance of employees in the Tuminting District Office Manado City. This research is a descriptive study with a quantitative approach. Based on preliminary observations made by researchers on employees, there are problems such as the performance allowances received by employees are still insufficient and not in accordance with the performance provided by ASN to agencies, then delays in receiving performance allowances. Based on these problems, researchers conducted research using simple linear regression analysis and correlation analysis. And get the results where variable X affects variable Y, it can be concluded that it is important to have a performance allowance so that it can maintain and improve employee work performance.*

*Keywords : Allowances, Performance, Job Performance.*

## PENDAHULUAN

Manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi maupun Lembaga. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor dibutuhkan tersedia, suatu organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Pegawai sebagai sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menetapkan rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian system yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Seorang pegawai akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya jika tunjangan kinerja yang diberikan terpenuhi dan akan membuat tujuan suatu organisasi tercapai. Tunjangan kinerja sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besarnya tunjangan kinerja merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya tunjangan kinerja dapat mempengaruhi prestasi kerja, kepuasan kerja pegawai. Apabila tunjangan kinerja diberikan secara tepat dan benar para pegawai akan memperoleh kepuasan kerja untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pemberian tunjangan kinerja dapat memenuhi kebutuhan para pegawai untuk melengkapi kebutuhan setiap hari, baik kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder. Selain dapat memenuhi kebutuhan pegawai, pemberian tunjangan juga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Para pegawai mendapatkan kepuasan kerja yang merupakan pencapaian prestasi individual yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja.

Kantor kecamatan tuminting merupakan bagian dari pemerintahan yang menjalankan tugasnya untuk melayani masyarakat Lembaga pemerintah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan kota. Yang dituntut harus bersikap ramah dalam melayani masyarakat.

Dan tentunya harus loyal serta mempunyai interaksi yang baik kepada setiap pegawai yang ada di kantor kecamatan tuminting kota manado. Sesuai dengan Perubahan Kedua atas Peraturan Walikota Manado Nomor 11 tahun 2017 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Manado begitupun tunjangan yang diterima oleh pegawai pemerintah kecamatan tuminting yaitu tunjangan pegawai ASN diberikan berupa tunjangan kinerja, berdasarkan golongan. Besaran pemberian Tambahan penghasilan yang diterima pada pegawai kecamatan tuminting tertinggi Rp. 6.000.000 dan terendah Rp. 1.500.000 untuk Staff Golongan II, untuk setiap bulan yang diterima. Meskipun telah diberikan tunjangan kinerja sesuai dengan peraturan Walikota Manado ternyata masih saja di dapati masalah-masalah seperti tunjangan yang diterima tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan ASN kepada instansi, kemudian tunjangan yang diterima pegawai masih kurang, dan keterlambatan penerimaan tunjangan. Tujuan utama pemberian tambahan penghasilan pegawai tersebut adalah dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil Pemerintah kecamatan Tuminting Kota Manado.

Namun dari pengamatan peneliti khususnya pada kecamatan Tuminting Kota Manado. Nampaknya belum menunjukkan hasil maksimal. Dimana masih adanya pegawai yang tidak masuk kantor, serta pegawai yang meninggalkan tugas selama jam kerja tanpa izin. Faktor-faktor tersebut perlu dikaji mengapa masih adanya pegawai yang belum menjalankan tugas sesuai dengan yang di bebaskan kepadanya. Tanda bahwa prestasi kerja pegawai di kecamatan tuminting belum memuaskan dapat menimbulkan pertanyaan apakah upaya pemerintah untuk meningkatkan pemberian tunjangan kepada ASN masih kurang.

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi pemerintahan pada kecamatan tuminting, untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai dan juga keberhasilan kecamatan tuminting itu sendiri. Setiap pemimpin harus mengetahui prestasi kerja bawahannya agar ia dapat mengambil keputusan yang tepat yang menyangkut pegawainya. Pemimpin perlu memahami adanya faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawainya.

Diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara suatu instansi dan pegawai untuk mendorong semangat kerja pegawai. Pegawai memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan suatu organisasi, secara teoritis tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen kesejahteraan yang diterima oleh

Dengan pemberian tunjangan yang sesuai, memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga prestasi kerjanya dapat di tingkatkan, dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang telah sesuai dapat memberikan kinerja pegawai meningkat. Imbalan yang diberikan kepada pegawai atas prestasi kerja yang telah di capai oleh pegawai atau kinerja yang di tampilkan

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian terdahulu dalam rangka sebagai tolak ukur peneliti untuk melaksanakan penelitian. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai berikut.

Penelitian pertama dilakukan oleh Emiazar Simon, Salmin Dengo, Jericho Pombengi mengenai Pengaruh Tunjangan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Aparatur Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado (Jurnal Administrasi Publik Fisip Unsrat 2017).

pegawai, tunjangan kinerja bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi.

Dengan pemberian tunjangan yang sesuai, memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga prestasi kerjanya dapat di tingkatkan, dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang telah sesuai dapat memberikan kinerja pegawai meningkat. Imbalan yang diberikan kepada pegawai atas prestasi kerja yang telah di capai oleh pegawai atau kinerja yang di tampilkan dengan memahami prestasi kerja bawahannya pemimpin dapat memberikan tugas yang sesuai. Setiap organisasi harus merancang dan memberikan sistem pemberian tunjangan kinerja yang tepat agar pegawai dan organisasi memberikan tunjangan yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan pegawai terhadap suatu instansi agar produktivitas kerja pegawai tetap di pertahankan dan lebih meningkat.

dengan memahami prestasi kerja bawahannya pemimpin dapat memberikan tugas yang sesuai. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Tuminting Kota Manado.

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tunjangan kerja terhadap kualitas pelayanan aparatur di dinas penanaman modal dan pelayanan satu pintu kota Manado. Metode penelitian adalah metode penelitian kuantitatif, itu adalah metode penelitian berbasis pada filosofi positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Teknik analisis data Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis korelasi sederhana. Berdasarkan hasil analisis menggunakan korelasi product moment pearson diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,566 sedangkan koefisien determinasi ( $r^2$ ) =

0,32. Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah 32%. Berdasarkan hasil ini dapat dijelaskan bahwa Peningkatan kualitas pelayanan aparatur 32% sedangkan 68% ditentukan lainnya faktor. Berdasarkan hasil penelitian maka hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu ada derajat keterkaitan dan penetapan tunjangan kerja dengan kualitas aparatur pelayanan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado. Berdasarkan hasil Uji signifikansi diperoleh nilai thitung = 6,262 pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 dengan derajat kebebasan (df) =  $n - 2 = 53$ , maka  $t_{tabel} = 2.005$ . Dari data tersebut diperoleh thitung yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  dimana  $thitung > 2.005$ .

Penelitian kedua dilakukan oleh Kristanto Supari, Sonny Rompas, Verry Londa mengenai Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Malalayang (Jurnal Administrasi Publi Unsrat 2015). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi. . Dalam persamaan regresi sederhana arah koefisien regresi (b) sebesar 0.47 bertanda positif yang artinya apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan satu satuan maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.47 atau 47%. Kemudian nilai koefisien konstanta (a) sebesar 4.86 artinya apabila tidak ada perubahan gaya kepemimpinan camat maka peningkatan kinerja pegawai hanya sebesar 4.86. kesimpulannya gaya kepemimpinan pada kantor Kecamatan Malalayang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, walaupun tidak seluruhnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan. Namun sebuah institusi / organisasi dengan kepemimpinan sangat dibutuhkan dan

memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Ketiga dilakukan oleh Raymond R. Masinambow, Welson Yappi Rompas, Femmy M.G. Tulusan mengenai Pengaruh Implementasi Kebijakan Tunjangan Fungsional Bidan Terhadap Kinerja Bidan Kabupaten Minahasa Selatan (Jurnal Administrasi Publik Fisip Unsrat 2015). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh implementasi kebijakan tunjangan fungsional bidan terhadap kinerja pegawai/bidan di Kabupaten Minahasa Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dalam analisis statistik menggunakan regresi linier sederhana dan analisis korelasi sederhana atau product moment. Berdasarkan analisis data diperoleh hasil : (1) koefisien regresi yang mempengaruhi pelaksanaan kebijakan manfaat fungsional bidan terhadap kinerja pegawai/bidan adalah skala 0.826. (2) untuk mengetahui pengaruh penerapan manfaat fungsional bidan variabel (X) terhadap (Y), maka diterapkan perhitungan determinasi dengan cara mengkwadratkan koefisien koelasi ( $r^2$ ). Hasil perhitungan determinasi menunjukkan bahwa pengaruh penerapan manfaat fungsional bidan terhadap kinerja pegawai diperoleh  $r^2 = (0,789)^2 = 0,623$  atau 62,3%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa manfaat fungsional implementasi kebijakan bidan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai atau bidan di Kabupaten Minahasa Selatan.

## **KONSEP TEORI**

### **Konsep Tunjangan Kinerja**

Tunjangan secara umum adalah sejumlah uang yang dialokasikan atau yang diberikan secara rutin kepada pegawai dengan tujuan tertentu. Tunjangan juga dapat diartikan sebagai unsur-unsur balas jasa yang diberikan dalam bentuk rupiah secara langsung kepada pegawai tunjangan yang diberikan bertujuan untuk menumbuhkan semangat kerja bagi para pegawai.

Garry Dessler (2004) tunjangan kinerja merupakan pemberian imbalan atas hasil kerja yang dilakukan dengan melihat prestasi kerja itu sendiri. Manusia cenderung untuk berusaha lebih giat apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diminta. Prestasi kerja merupakan salah satu pencapaian yang didapat dari sebuah kerja keras, melalui prestasi kerja dapat kita ketahui bahwa pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik dan tentunya berpengaruh bagi suatu institusi.

### **Konsep Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2010).

Menurut Garry Dessler 2004 Indikator tunjangan kinerja sebagai berikut :

1. Kesesuaian tunjangan
2. Kecukupan tunjangan
3. Kepuasan tunjangan
4. Ketepatan waktu

Kemudian indikator prestasi kerja menurut Hasibuan 2010 sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
2. Pengetahuan.
3. Penyesuaian pekerjaan.
4. Hubungan kerja.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel tunjangan kinerja (X) dan variabel prestasi kerja pegawai (Y). kemudian yang menjadi subjek penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Tuminting Kota Manado yang terlibat langsung.

Sampel dalam penelitian ini adalah populasi atau seluruh jumlah pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Tuminting Kota Manado yang berjumlah 62 pegawai. Yang

sekaligus merupakan responden dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dimulai dengan melakukan observasi awal. Yaitu mengunjungi lokasi penelitian di Kantor Kecamatan Tuminting, kemudian dilakukan wawancara kepada seluruh pegawai yang terlibat langsung dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah Analisis regresi linier sederhana dan Analisis Korelasi melalui program SPSS untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, dimana analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) di Kantor Kecamatan Tuminting Kota Manado, melalui perhitungan yang menggunakan bantuan program SPSS versi 26, dengan hasil nilai signifikan sebesar  $0.00 < 0.05$ , dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel tunjangan kinerja (X) terhadap variabel prestasi kerja (Y) dan berdasarkan nilai  $t$  hitung sebesar  $16.226 > t$  tabel  $0.353$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan kinerja (X) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y). Kemudian berdasarkan hasil analisis menggunakan korelasi pearson product momen diperoleh angka  $0.486$ , hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat koefisien korelasi “Cukup” antara tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja karena di dapat angka sebesar  $0.486$  dengan hasil ini dapat di jelaskan bahwa terdapat kaitan atau hubungan antara tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja di Kantor Kecamatan Tuminting Kota Manado.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa,

hasil penelitian yang diperoleh dari variabel yang diteliti dan melalui perhitungan menggunakan bantuan SPSS versi 26, maka nilai signifikansi adalah sebesar  $0.00 < 0.05$ , dari pernyataan tersebut disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel tunjangan kinerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) dan berdasarkan nilai t hitung sebesar  $16.226 > t$  tabel  $0.353$ , maka dapat disimpulkan bahwa Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Kantor Kecamatan Tuminting Kota Manado.

### **Saran**

1. Adanya tunjangan kinerja terhadap pegawai yang ada di kantor kecamatan tuminting kota manado dapat menambah dan memaksimalkan prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu tunjangan kinerja yang ada harus lebih di perhatikan baik dari sisi ketepatan waktu serta banyaknya tunjangan di sesuaikan dengan beban kerja agar supaya prestasi kerja pegawai dapat meningkat.
2. Para pegawai dapat mempertahankan prestasi kerja yang sudah di capai selama ini, dengan tetap terus memperhatikan aturan serta ketentuan dalam bekerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler G. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 9, Jilid 1.
- Hasibuan 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Terbitan : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simon E, Dengo S, Pombengi J. 2017. Pengaruh Tunjangan Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Aparatur di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik Universitas Sam Ratulangi*.
- Stephen R. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*.

Sugiyono 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*.

<https://lifepal.co.id/media/tunjangan/amp/>.

KBBI : *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai.