

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI SEBELUM DAN SESUDAH
DIBERIKAN TUNJANGAN (STUDI KASUS BAGIAN KESRA KANTOR WALIKOTA KOTA
MANADO)**

*COMPARATIVE ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE BEFORE AND AFTER GIVING
ALLOWANCES (CASE STUDY OF THE WELFARE SECTION OF THE MANADO MAYOR'S
OFFICE)*

Oleh:

Medrico F. R. Rompas¹

Lucky O. H. Dotulong²

Mac Donal B. Walangitan³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹medricorompas@gmail.com

²luckydotulong@gmail.com

³macdonald@yahoo.co.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbandingan kinerja pegawai sebelum dan sesudah diberikan tunjangan studi kasus bagian kesra kantor walikota kota manado. Penelitian ini menggunakan Pendekatan komparatif dengan metode pengambilan sampel *sampling jenuh*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dimana jumlah responden yang berumur kurang dari 30 tahun berjumlah 7 orang, responden yang berumur 30 sampai 40 tahun sebanyak 12 orang dan responden yang berumur lebih dari 40 tahun sebanyak 13 orang. Uji validitas dan reliabilitas responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan variabel dinyatakan valid karena nilai korelasinya memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Uji reliabilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel. Dan hasil uji beda pada penelitian ini. Dapat dilihat bahwa perbandingan kualitas hasil kerja sebelum diberikan tunjangan dan setelah diberikan tunjangan tidak memiliki perbedaan signifikan dikarenakan memiliki nilai sig sebesar 0,786 atau lebih besar dari alpha (0,05).

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Tunjangan Pegawai, Kualitas Hasil Kerja Pegawai Sesudah diberikan Tunjangan, Loyalitas Pegawai

Abstract: This research aims to determine the comparison of employee performance before and after being given allowances for a case study of the welfare section of the Manado City Mayor's Office. This research uses a comparative approach with the sampling method of saturated sampling. The data collection technique was carried out through a questionnaire, where the number of respondents aged less than 30 years was 7 people, respondents aged 30 to 40 years were 12 people and respondents who were more than 40 years were 13 people. Test the validity and reliability of respondents. Based on the results of the study, it was shown that the variable statement items were declared valid because the correlation value had a significance value of less than 0.05. The reliability test has a Cronbach alpha value greater than 0.6 so that it can be stated that each statement is declared reliable. And the test results are different in this study. It can be seen that the comparison of the quality of work before being given benefits and after being given benefits has no significant difference because it has a sig value of 0.786 or greater than alpha (0.05).

Keywords: Employee Performance, Employee Benefits, Quality of Employee Work Results After Being Given Benefits, Employee Loyalty

Latar Belakang

Setiap organisasi pemerintahan berusaha untuk mencari keunggulan kompetitif, sementara pesaing juga melakukan hal yang serupa. Kondisi tersebut merupakan konsekuensi dari globalisasi yang berkembang dalam dunia bisnis yang membuat persaingan menjadi sangat ketat, dinamis, tidak terprediksi dan tidak pasti. Perubahan yang terjadi setiap saat dan makin cepat ini menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi dengan cepat dan tangkas, untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Organisasi membutuhkan strategi baru yang lebih sesuai dengan kondisi intern dan ekstern organisasi saat ini. Organisasi membutuhkan pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha berdasarkan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi dalam membangun organisasi menuju *high performance organization*.

Organisasi dalam era globalisasi dituntut untuk melakukan reorganisasi dan restrukturisasi dengan tujuan efisiensi. Usaha yang dilakukan meliputi perubahan *culture* (budaya organisasi). Perubahan yang dilakukan bersifat menyeluruh dan komprehensif yang meliputi perubahan struktur organisasi, teknologi, serta penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang lebih profesional terhadap karyawan seperti peningkatan moral, etika, dan integritas dengan menerapkan kode etik karyawan. Visi, misi dan nilai-nilai dikembangkan guna menunjang perubahan-perubahan yang dilakukan.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yang berkualitas akan terwujud bila sebuah organisasi dapat memilih calon karyawan yang mempunyai motivasi yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kualitas yang memungkinkan agar bisa bekerja secara maksimal. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak bisa dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang berkualitas, kesediaan untuk bekerja, adanya upah atau imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja sangat penting bagi suatu organisasi karena kinerja yang berkualitas tentu bisa mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang berkualitas dari buruh dan karyawan maka tugas yang diberikan atau pekerjaan yang tujuan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu yang ditentu. Kinerja artikan sebagai seperangkat hasil yang telah dicapai dan meningkat pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu tugas yang diminta. Pengertian kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan organisasi, tujuan visi dan misi organisasi yang di cantumkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Agar tujuan organisasi dapat tercapai maka dibutuhkan sumberdaya manusia (pegawai) yang berkualitas. Kualitas atau kinerja organisasi harus selalu di jaga dan terus di tingkatkan agartujuan dari adanya pelayanan dapat tercapai dengan baik, salah satu tolak ukur kualitas seorang pegawai dapat dilihat dari disiplin kerjanya. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas pegawai adalah dengan memberikan tunjangan Sesuai dengan Peraturan Wali Kota Manado Tunjangan Kinerja Daerah adalah Tunjangan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai Aparatur Sipil Negara dan calon pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Manado. Tunjangan kinerja daerah diberikan kepada pegawai ASN dan calon pegawai ASN yang dikelompokkan berdasarkan kelompok jabatan struktural dan kelompok jenjang kepangkatan/golongan sedangkan Pejabat fungsional tertentu yang dikelompokkan dalam kelompok berdasarkan kelompok jenjang pangkat/golongan.

Tunjangan kinerja daerah bagi pegawai merupakan upaya pemerintah daerah untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik dengan dasar perolehan kinerja setiap pegawai. Tunjangan kinerja daerah sendiri bisa meningkat atau malah menurun sesuai capaian kinerja yang dihasilkan. Tunjangan kinerja daerah diberikan kepada pegawai ASN dan calon pegawai ASN yang dikelompokkan berdasarkan kelompok jabatan struktural dan kelompok jenjang kepangkatan/golongan sedangkan Pejabat fungsional tertentu yang dikelompokkan dalam kelompok berdasarkan kelompok jenjang pangkat/golongan. Tunjangan kinerja daerah bagi pegawai merupakan upaya pemerintah daerah untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik dengan dasar perolehan kinerja setiap pegawai. Tunjangan kinerja daerah sendiri bisa meningkat atau malah menurun sesuai capaian kinerja yang dihasilkan.

Tabel 1. TKD Bagian Kesra Kantor Walikota Kota Manado

ASN pada Perangkat Daerah	Kinerja	Besaran TKD	
		Kelas Jabatan	Jumlah (Rp)
Bagian Kesra KotaManado	1.Beban Kerja		
	2.Prestasi Kerja	15	26.774.000
	3. Kondisi Kerja	14	20.383.000
		13	18.294.000
		12	14.628.000
		11	11.309.000
		10	9.837.000
		9	8.557.000
		8	6.877.000
		7	6.064.000
		6	5.269.000
		5	4.394.000
		4	2.604.000
		3	2.152.000
		2	1.780.000
	1	1.407.000	

Sumber: Kantor Bagian Kesra Walikota Manado (2023)

Berdasarkan tabel 1 TKD Bagian Kesra Kantor Walikota Kota Manado dapat dilihat bahwa ASN pada perangkat daerah yaitu Bagian Kesra Kantor Walikota Manado memiliki ukuran pemberian Tunjangan Kinerja Daerah antara lain beban kerja, prestasi kerja dan kondisi kerja. Berdasarkan tabel tersebut juga dapat dilihat bahwa tunjangan paling rendah berada pada kelas jabatan 1 yaitu sebesar Rp. 1.407.000 dan kelas jabatan 15 sebesar Rp. 26.774.000 yang merupakan besaran tunjangan tertinggi. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti tertarik meneliti tentang “**Analisis perbandingan kinerja Pegawai sebelum dan sesudah diberikan tunjangan (Studi Kasus Bagian Kesra Kantor Walikota Kota Manado).**”

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan kinerja Pegawai Bagian Kesra Kantor Walikota Kota Manado sebelum dan sesudah diberikan tunjangan.

1. Dilihat dari Kualitas Hasil Kerja.
2. Dilihat dari Kuantitas Hasil Kerja.
3. Dilihat dari Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
4. Dilihat dari Disiplin kerja.
5. Dilihat dari Kinerja pegawai total.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut (Dessler, 2019) adalah suatu kebijakan dalam praktik yang dibutuhkan oleh seorang manager untuk menjalankan orang lain sebagai sumber daya manusia dari posisi seorang manager, meliputi: perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengembalian, penilaian atau evaluasi kinerja kerja dari karyawan yang bekerja pada organisasi.

Kinerja

Menurut Simamora (2017: 16) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan menjadi aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait peningkatan kinerja.

Tunjangan

Menurut Irma (dalam Yudha, 2018) Tunjangan adalah program peningkatan kesejahteraan masyarakat yang pemberiannya tidak berdasarkan kinerja pegawai, akan tetapi berdasarkan keanggotannya sebagai bagian dari organisasi, serta pegawai yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan agar dapat bekerja dengan baik. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian tunjangan yang disesuaikan dengan topik bahasan ini adalah tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan, sokongan. Tunjangan kinerja adalah setiap tambahan *benefit* yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, jasa kesehatan, bantuan liburan dan lain sebagainya. Jadi, tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan.

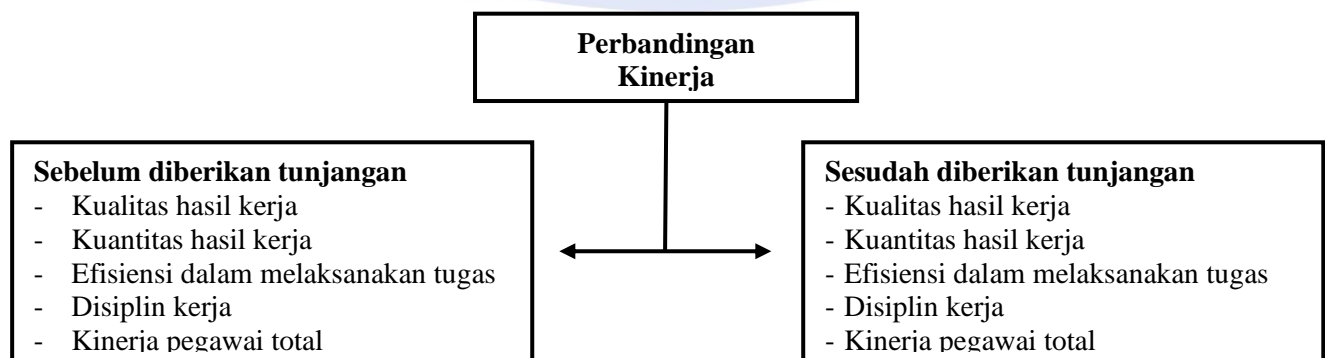
Penelitian Terdahulu

Penelitian Jasim (2018) Dalam persaingan ekonomi yang serba cepat saat ini adalah masalah layanan dan produk. Banyak perhatian diarahkan pada layanan yang lebih baik dan produk terbaik dan bagaimana hal ini dapat dicapai melalui pemanfaatan sumber daya manusia. Makalah penelitian ini mengidentifikasi konsep dan model keunggulan kompetitif, strategi kompetitif dan praktik utama sumber daya manusia yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Memahami sumber-sumber keunggulan kompetitif telah menjadi hal yang utama bidang penelitian di bidang manajemen strategis. Oleh karena itu makalah penelitian ini juga mengembangkan kerangka analisis untuk manajemen strategis untuk memulai/merumuskan dan mengimplementasikan rencana strategis dengan sukses. Tiga pertanyaan tentang mengidentifikasi, mempertahankan, dan mencapai keunggulan kompetitif melalui karyawan telah diajukan dan dijawab. Akhirnya ringkasan kriteria praktis praktik terbaik untuk keunggulan kompetitif disajikan dan diskusi umum serta rekomendasi telah ditarik

Penelitian Kang (2021) Dengan membangun literatur kompensasi, studi saat ini mengeksplorasi dan mengidentifikasi hubungan antara kompetensi pekerja, budaya perusahaan, dan skema kompensasi. Skema ini biasanya menjadi bahan literatur tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan penerapan sistem insentif untuk pembayaran atas kinerja (PFP) atau masalah yang dapat menyebabkan kegagalan sistem PFP. Sayangnya, ketika datang ke penelitian yang mungkin dilakukan oleh praktisi pendidikan SDM, literturnya langka.

Penelitian Lee (2018) Membangun literatur kompensasi, studi saat ini mengeksplorasi dan mengidentifikasi hubungan antara kompetensi pekerja, budaya perusahaan, dan skema kompensasi. Skema ini biasanya menjadi bahan literatur tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan penerapan sistem insentif untuk pembayaran atas kinerja (PFP) atau masalah yang dapat menyebabkan kegagalan sistem PFP. Sayangnya, ketika datang ke penelitian yang mungkin dilakukan oleh praktisi pendidikan SDM, literturnya langka. Ini menunjukkan elemen organisasi mana yang mungkin perlu diperiksa ketika memutuskan apakah PFP atau program kompensasi alternatif dapat diterima. Penelitian ini bertujuan untuk menambah wawasan tentang kesenjangan dalam penelitian ini. Temuan penelitian ini menunjukkan dari penggunaan data dari 385 karyawan Amerika di industri manufaktur bahwa ada hubungan yang signifikan secara statistik antara kompetensi karyawan dan budaya organisasi dan temuan tersebut. dapat dikuatkan dengan penelitian yang ada, menyarankan skema kompensasi yang terkait dengan berbagai jenis organisasi kompetensi dan budaya organisasi yang berbeda, sehingga menambah literatur.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Kajian Teori, 2023

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Diduga terdapat perbedaan kinerja Pegawai Bagian KESRA Kantor Walikota Kota Manado sebelum dan sesudah diberikan tunjangan dilihat dari Kualitas hasil kerja
- H₂: Diduga terdapat perbedaan kinerja Pegawai Bagian KESRA Kantor Walikota Kota Manado sebelum dan sesudah diberikan tunjangan dilihat dari Kuantitas hasil kerja.
- H₃: Diduga terdapat perbedaan kinerja Pegawai Bagian KESRA Kantor Walikota Kota Manado sebelum dan sesudah diberikan tunjangan dilihat dari Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
- H₄: Diduga terdapat perbedaan kinerja Pegawai Bagian KESRA Kantor Walikota Kota Manado sebelum dan sesudah diberikan tunjangan dilihat dari Disiplin kerja.
- H₅: Diduga terdapat perbedaan kinerja Pegawai Bagian KESRA Kantor Walikota Kota Manado sebelum dan sesudah diberikan tunjangan dilihat dari Kinerja pegawai total.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian menggunakan penelitian komparatif. Penelitian komparatif adalah penelitian yang membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau pada waktu yang berbeda (Sugiyono, 2013).

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan Pegawai Kesra Kantor Walikota Kota Manado adalah 32 orang dimana populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Data dan Sumber Data

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2018) Sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Apabila peneliti misalnya menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan, baik tertulis maupun lisan. Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel, dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

Definisi Operasional Variabel

Definisi pengukuran variabel adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:68).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada para responden penelitian. Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara.

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data Menggunakan Metode Uji Normalitas Data dan Uji Beda-Paired sample t-test.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali; 2013:160). Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S) yang dilakukan dengan membuat hipotesis nol (H₀) untuk data berdistribusi normal dan hipotesis

alternatif (HA) untuk data tidak berdistribusi normal. Data dikatakan memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0.05.

Uji Beda-Paired sample t-test

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji beda dengan menggunakan uji paired sample t-test. Paired sampel t-Test merupakan uji beda dua sampel berpasangan. Sampel berpasangan merupakan subjek yang sama, tapi mengalami perlakuan yang berbeda. Model uji beda ini digunakan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Total	
		Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	14	43,75%
2	Perempuan	18	56,25%
Jumlah		32	100%

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Tabel 1 menunjukkan Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin. Jumlah responden laki-laki berjumlah 14 orang, responden perempuan sebanyak 18 orang. Hal tersebut menandakan bahwa responden yang paling banyak adalah responden perempuan.

Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Umur

No	Keterangan	Total	
		Jumlah	Persentase
1	< 30 tahun	7	21,87%
2	30-40 tahun	12	37,5%
3	> 40 tahun	13	40,63%
Jumlah		32	100%

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa berdasarkan kelompok umur, responden terbesar berumur >40 tahun dengan jumlah 13, kemudian di usia 30-40 dan terakhir 7.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Kinerja Pegawai Sebelum diberikan tunjangan	1	0,000	Valid	0,839	Reliabel
	2	0,000	Valid		Reliabel
	3	0,000	Valid		Reliabel
	4	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja Pegawai Setelah diberikan tunjangan	1	0,000	Valid		Reliabel
	2	0,000	Valid		Reliabel
	3	0,000	Valid		Reliabel
	4	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Tabel 3 menunjukkan uji validitas dan reliabilitas responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan variabel dinyatakan valid karena nilai korelasinya memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Uji reliabilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel.

Deskripsi Variabel Penelitian**Tabel 4. Deskripsi Variabel Penelitian**

		Paired Samples Statistics			
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Kinerja Pegawai Sebelum diberikan Tunjangan (X1)	17.5000	32	1.77800	.31431
	Kinerja Pegawai Setelah diberikan Tunjangan (X2)	17.5000	32	1.48106	.26182

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Tabel 4 menunjukkan deskripsi variable penelitian. Dapat dilihat bahwa kinerja pegawai sebelum diberikan tunjangan memiliki nilai rata-rata 17,5 dengan sampel sebanyak 32 reponden memiliki standar penimpangan data sebesar 1,77. Kinerja pegawai setelah diberikan tunjangan memiliki nilai rata-rata 17,5 dengan sampel sebanyak 32 reponden memiliki standar penimpangan data sebesar 1,48.

Tabel 5. Hasil Uji Beda

Aspek Kinerja		T	df	Sig. (2-tailed)
Kualitas hasil kerja	Pair 1 X1.1 - X2.1	.273	31	.786
Kuantitas hasil kerja	Pair 2 X1.2 - X2.2	.273	31	.786
Efisiensi dalam melaksanakan tugas	Pair 3 X1.3 - X2.3	.273	31	.786
Disiplin kerja	Pair 4 X1.4 - X2.4	-.722	31	.476

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Data-data Tabel 5. menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai dilihat dari aspek Kualtas hasil kerja sebelum diberikan tunjangan (X1.1) dan sesudah diberikan tunjangan (X2.1) ternyata tidak ada perbedaan signifikan, karena signifikansinya sebesar 0.786 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Jadi hipotesa (H_1) yang menyatakan terdapat perbedaan kinerja pegawai Bagian Kesra kantor walikota kota manado dilihat dari kualitas hasil kerja ditolak atau tidak terbukti.
2. Kinerja pegawai dilihat dari aspek Kuantitas hasil kerja sebelum diberikan tunjangan (X1.2) dan sesudah diberikan tunjangan (X2.2) ternyata tidak ada perbedaan signifikan, karena signifikansinya sebesar 0.786 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Jadi hipotesa (H_2) yang menyatakan terdapat perbedaan kinerja pegawai Bagian Kesra kantor walikota kota manado dilihat dari kuantitas hasil kerja ditolak atau tidak terbukti.
3. Kinerja pegawai dilihat dari aspek Efisiensi dalam melaksanakan tugas sebelum diberikan tunjangan (X1.3) dan sesudah diberikan tunjangan (X2.3) ternyata tidak ada perbedaan signifikan, karena signifikansinya sebesar 0.786 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Jadi hipotesa (H_3) yang menyatakan terdapat perbedaan kinerja pegawai Bagian Kesra kantor walikota kota manado dilihat dari efisiensi dalam melaksanakan tugas ditolak atau tidak terbukti.
4. Kinerja pegawai dilihat dari aspek Disiplin kerja sebelum diberikan tunjangan (X1.4) dan sesudah diberikan tunjangan (X2.4) ternyata tidak ada perbedaan signifikan, karena signifikansinya sebesar 0.476 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Jadi hipotesa (H_4) yang menyatakan terdapat perbedaan kinerja pegawai Bagian Kesra kantor walikota kota manado dilihat dari disiplin kerja ditolak atau tidak terbukti.

Tabel 6. Hasil Uji Beda

		T	Df	Sig. (2-tailed)
Pair 1	Kinerja Pegawai Sebelum diberikan Tunjangan - Kinerja Pegawai Setelah diberikan Tunjangan	.000	31	1.000

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Tabel 6 menunjukan kinerja pegawai dilihat dari aspek Kinerja pegawai total sebelum diberikan tunjangan (X1) dan sesudah diberikan tunjangan (X2) ternyata tidak ada perbedaan signifikan, karena signifikansinya sebesar 1.000 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Jadi hipotesa (H_5) yang menyatakan terdapat perbedaan kinerja pegawai Bagian Kesra kantor walikota kota manado dilihat dari kinerja pegawai total ditolak atau tidak terbukti.

Pembahasan

Seiring perubahan sistem pemerintahan dari sentralistik menjadi otonomi daerah dan reformasi pemerintahan dalam segala bidang, pemerintah terus berupaya melakukan perbaikan dan meningkatkan kinerja, termasuk pemerintah daerah yang memperoleh kewenangan besar dalam melakukan pengelolaan daerah turut berupaya melakukan pembenahan, salah satu pembenahan yang dilakukan yaitu pada bidang aparatur sipil negara.

Terkait hal tersebut pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi 2010-2025 (Perpres 81/2010) tanggal 21 Desember 2010. Dalam Perpres 81/2010 tersebut disebutkan bahwa reformasi birokrasi bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Dalam rangka pelaksanaan terhadap tujuan ini, dalam Pasal 4 Perpres 81/2010 tersebut disebutkan bahwa Pelaksanaan operasional Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 akan dituangkan dalam road map Reformasi Birokrasi yang ditetapkan setiap 5 (lima) tahun sekali oleh Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Dalam road map 2010-2014 dan road map 2015-2019 dinyatakan sebagai fungsi dalam keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi diberikanlah tunjangan kinerja kepada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah. Pemberian Tunjangan Kinerja untuk memberikan motivasi kepada pegawai dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi. Terkait dengan pemberian tambahan penghasilan untuk PNS Daerah, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (PP 12/2019), Pasal 58 ayat (1) menyebutkan bahwa Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai ASN dengan memperhatikan kemampuan Keuangan Daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam PP 12/2019 terdapat pengaturan mengenai tambahan penghasilan. Peraturan tersebut menggunakan terminologi yang berbeda dari terminologi yang digunakan dalam konteks reformasi birokrasi yakni tunjangan kinerja. Dalam tulisan hukum ini akan dijelaskan mengenai terminologi tunjangan kinerja dan tunjangan tambahan penghasilan.

Terkait tunjangan kinerja, Pasal 81 UU 5/2014 mengamanatkan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai gaji, tunjangan kinerja, tunjangan kemahalan, dan fasilitas lain akan diatur dalam Peraturan Pemerintah, namun hingga saat ini Peraturan Pemerintah terkait Tunjangan Kinerja belum terbit. Pasal 26 UU No.5/2014 menyatakan bahwa Menteri PEMBERDAYAAN dan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi merupakan menteri yang berwenang menetapkan kebijakan di bidang pendayagunaan pegawai ASN. Kebijakan tersebut meliputi kebijakan kebijakan umum manajemen ASN, klasifikasi jabatan ASN, standar kompetensi jabatan Pegawai ASN, kebutuhan Pegawai ASN secara nasional, skala penggajian, tunjangan Pegawai ASN, dan sistem pensiun PNS. Pemberian tunjangan kinerja erat kaitannya dengan pelaksanaan reformasi birokrasi. Dalam Perpres No.81/2010 dinyatakan bahwa reformasi birokrasi bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara dengan memberikan tunjangan kinerja sebagai fungsi dalam keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi pada Kementerian/Lembaga/ dan Pemerintah Daerah. Dalam peraturan pelaksanaan Perpres tersebut, yakni Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri (Permenpan RB 63/2011) disebutkan bahwa dalam upaya peningkatan kinerja pegawai negeri di lingkungan instansi pemerintah yang telah melaksanakan reformasi, perlu diberikan tunjangan kinerja.

Pemberian tunjangan kinerja adalah bentuk apresiasi terhadap prestasi kerja setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi termasuk tugas-tugas tambahan yang diberikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) tidak terdapat perbedaan signifikan kualitas hasil kerja sebelum diberikan tunjangan dan setelah diberikan tunjangan, (2) tidak terdapat perbedaan signifikantitas kerja kerja sebelum diberikan tunjangan dan setelah diberikan tunjangan, (3) tidak terdapat perbedaan signifikan efisiensi dalam melaksanakan tugas sebelum diberikan tunjangan dan setelah diberikan tunjangan, (4) tidak terdapat perbedaan signifikan disiplin kerja sebelum diberikan tunjangan dan setelah diberikan tunjangan dan (5) tidak terdapat perbedaan signifikan kinerja Pegawai sebelum diberikan tunjangan dan setelah diberikan tunjangan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Harahap (2021) yang menunjukkan bahwa pemberian Tunjangan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau kinerja pegawai tidak berbeda sama sekali.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1 Tidak terdapat perbedaan signifikan kualitas hasil kerja sebelum diberikan tunjangan dan setelah diberikan tunjangan.

- 2 Tidak terdapat perbedaan signifikan kuantitas kerja sebelum diberikan tunjangan dan setelah diberikan tunjangan.
- 3 Tidak terdapat perbedaan signifikan efisiensi dalam melaksanakan tugas sebelum diberikan tunjangan dan setelah diberikan tunjangan.
- 4 Tidak terdapat perbedaan signifikan disiplin kerja sebelum diberikan tunjangan dan setelah diberikan tunjangan.
- 5 Tidak terdapat perbedaan signifikan kinerja pegawai sebelum diberikan tunjangan dan setelah diberikan tunjangan.

Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian di atas, maka hal-hal yang dapat disarankan dari penelitian ini adalah:

1. Penting bagi pihak Bagian KESRA Kota Manado agar memperhatikan pemberian tunjangan dalam hal mempengaruhi kinerja pegawai serta dapat mencapai target yang ditetapkan.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi. (2018). Strategi Msdm Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *Jurnal EMBA*. https://jurnal.faiunwar.ac.id/index.php/Jurnal_Risalah/articel/view/44. Diakses Tanggal 1 September 2022.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. (2011). *Behaviour in Organizations*. Teen Edition. England: Pearso Education Limited.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris. (2018). Analisis Strategi Keunggulan Bersaing (Competitive Advantage) Sektor Usaha Kecil Menengah di Kota Gorontalo (Studi Industri Meubel di Kota Gorontalo). *Jurnal Internasional Researchgate*. https://www.researchgate.net/publication/327773187_Analisis_Strategi_Keunggulan_Bersaing_Competitive_Advantage_Sektor_Usaha_Kecil_Menengah_di_Kota_Gorontalo_Studi_Industri_Meubel_di_Kota_Gorontalo. Diakses Tanggal 1 September 2022.
- Indrayani. (2012). Pengaruh Kepuasan Karyawan, Training, Turnover, Dan Produktivitas Karyawan Terhadap Keunggulan Bersaing Melalui Kinerja. *Jurnal EMBA*. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/articel/download/33441/21238/>. Diakses Tanggal 1 September 2022.
- Iskandar. (2019). Analisis Strategi Keunggulan Bersaing (Competitive Advantage) Pada Balai Diklat Keuangan Makassar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*. <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/transparansi/articel/view/641>.
- Jasim. (2018). Competitive Advantage Throught the Employees. *Jurnal Internasional Researchgate*. https://www.researchgate.net/publication/242620997_Competitive_Advantage_Through_the_Employees. Diakses Tanggal 1 September 2022.
- Kang. (2021). Employee Compensation Strategy as Sustainable Competitive Advantage for HR Education Practitioners. *Jurnal Internasional Researchtgate*. https://www.researchtgate.net/publication/348652914_Employee_Compensation_Strategy_as_Sustainable_Competitive_Advantage_for_HR_Education_Practitioners. Diakses Tanggal 1 September 2022.
- Kasmawati. (2012). Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif. *Jurnal EMBA*. https://www.researchgate.net/publication/331550380_SUMBER_DAYA_MANUSIA_SEBAGAI_SUMBER_KEUNGGULAN_KOMPETITIF. Diakses Tanggal 1 September 2022.
- Kuncoro, Mudrajad. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit. Erlangga. Jakarta.

Lee. (2021). Employee Compensation Strategy as Sustainable Competitive Advantage for HR Education Practitioners. *Jurnal Internasional Researchgate*. <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/3/1049>. Diakses Tanggal 1 September 2022.

Mangkunegara. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mustafa. (2017). *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Riduwan. (2018). *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*, Cetakan 2, Alfabeta.

Rugian. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing Rumah Kopi Modern Di Manado. *Jurnal EMBA* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/articel/view/26575>. Diakses Tanggal 1 September 2022.

Simamora. Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
Sulistyawati. 2012. Pengaruh Kepuasan Karyawan, Training, Turnover, dan Produktivitas Karyawan Terhadap Keunggulan Bersaing Melalui Kinerja Perusahaan *Jurnal Dinamika*. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jda/articel/view/2166>. Diakses Tanggal 1 September 2022.

