

SKRIPSI

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP EFEKTIVITAS**

**KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SEGERI**

**KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**



Oleh:

A. NURUL AINUN JAMILAH

10561 11066 16

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH**

**MAKASSAR**

**2023**

SKRIPSI

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP EFEKTIVITAS  
KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SEGERI  
KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh  
Gelara Sarjana Administrasi Publik (S.AP)

Disusun dan Diajukan Oleh:

A. NURUL AINUN JAMILAH

10561 11066 16

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR  
2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Proposal Penelitian : Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Efektivitas  
Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Segeri  
Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan  
Nama Mahasiswa : A. Nurul Ainun Jamilah  
Nomor Induk Mahasiswa : 10561 11066 16  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Dr. Lukman Hakim, M. Si**

  
**Dr. Burhanuddin, S.Sos, M. Si**

Mengetahui:

Dekan

Ketua Program Studi

  
**Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si**  
NBM: 730727

  
**Dr. Nur Wahid., S.Sos., M.Si**  
NBM: 991742

### HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0159/FSP/A.4-II/VII/44/2023 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Kamis, 13 Juli 2023.

Mengetahui :

Ketua

Sekretaris

  
Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si  
NBM : 730727

  
Andi Luhur Prianto, S.IP., M.Si  
NBM : 992797

Tim Penguji

1. Dr. H. Lukman Hakim, M.Si (  )

2. Dr. Hafis Elfiansyah P, M.Si (  )

3. Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP (  )

4. Riska Sari, S.Sos., M.AP (  )

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama Mahasiswa : A. Nurul Ainun Jamilah

Nomor Induk Mahasiswa : 10561 11066 16

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar proposal penelitian ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Juli 2023

Yang Menyatakan,

  
A. Nurul Ainun Jamilah

## ABSTRAK

### **A. Nurul Ainun Jamilah, Lukman. Dan Burhanuddin. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan**

Kajian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tunjangan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, untuk mengetahui efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan tipe deskriptif kuantitatif. Populasi yang digunakan sebanyak 30 pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, sehingga penarikan sampel adalah sampel jenuh karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis data penelitian dilakukan dengan dua cara yaitu statistik deskriptif dan regresi linear sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial tunjangan kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$  terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Nilai  $F_{hitung}$  6.990 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,013 < 0,05$ , maka terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap efektivitas kerja di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan secara simultan.

**Kata Kunci:** *Tunjangan, Kinerja, Efektivitas.*

## **ABSTRACT**

***A. Nurul Ainun Jamilah, Lukman, dan Burhaniddin. The Effect of Performance Allowances on Employee Work Effectiveness in the Segeri District Office, Pangkajene and Islands Districts.***

*This research study aims to determine employee performance allowances in the Segeri District Office, Pangkajene and Islands District, to determine the effectiveness of employee work in the Segeri District Office, Pangkajene and Islands District and to determine the effect of performance allowances on employee work effectiveness in the Segeri District Office, Pangkajene and Islands District.*

*This research uses a type of quantitative research with a quantitative descriptive type. The population used was 30 employees at the Segeri District Office, Pangkajene and Islands Regencies, so that the sampling was a saturated sample because all members of the population were used as samples. Research data analysis was carried out in two ways, namely descriptive statistics and simple linear regression.*

*The results of this study indicate that partially performance allowances have a positive and significant effect of  $0.000 < 0.05$  on the work effectiveness of employees in the Segeri District Office, Pangkajene and Islands Regencies. The calculated F value is 6,990 with a significant level of  $0.013 < 0.05$ , so there is an effect of performance allowances on work effectiveness at the Segeri District Office, Pangkajene Regency and the Islands simultaneously.*

***Keywords: Benefits, Performance, Effectiveness.***

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur, penulis panjatkan kepada Allah SWT. atas limpahan rahmat dan taufik-Nya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan”. Shalawat serta Salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW kepada keluarganya, sahabat-sahabatnya, hingga sampai kepada semua umatnya.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. (Alm) Bapak Andi Amirullah yang sudah meninggal ketika saya masih semester 4, yang selalu bertanya “Kenapa lama nda pulang?” kalau anaknya ini lebih dari 5 hari di Makassar.
2. Ibu Saya A. Tenri Leleang yang selama ini selalu memberi dukungan dan do’a. Terima kasih sudah mampu menjadi orang tua tunggal untuk saya dan adik-adik saya.
3. Untuk keluarga besar saya yang selalu memberi motivasi.

4. Bapak Dr. Lukman Hakim, M.Si dan Dr. Burhanuddin, S.Sos, M. Si selaku pembimbing yang penuh dengan kesabaran telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan mulai penyusunan proposal hingga penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dr. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si, Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Bapak Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si dan Nurbiah Tahir, S.Sos., M.PA selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Bapak Nasrulhaq, S.Sos., M.PA selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan banyak nasihat-nasihat dan arahan kepada penulis selama menempuh studi.
8. Bapak/Ibu Dosen dan Asisten Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar khususnya pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang telah mendidik dan memberikan ilmunya selama proses perkuliahan.
9. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah banyak membantu penulis selama menempuh studi.
10. Semua pihak yang terlibat dalam hal ini Kepala Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan bantuan demi terselesainya penelitian ini.

11. Teman-teman seangkatan 2016 khususnya kelas IAN-B Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, sahabat-sahabat kelas Ilmu Pemerintahan yang sampai saat ini terus menyemangati dan mendoakan.
12. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persat, terima kasih atas bantuan doa dan semangat yang di berikan, semoga Allah SWT melimpahkan berkah dan rahmatnya bagi Bapak, Ibu dan saudara-saudara sekalian.

Penulis menyadari bahwa tidak ada karya manusia yang sempurna di dunia ini, maka dari itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang membangun sehingga dapat memperbaiki kekurangan yang ada dalam penulisan skripsi ini. Semoga penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 11 Juli 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUL LUAR .....	i
HALAMAN SAMBUL DALAM .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENERIMAAN TIM .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH .....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II TINJAUAN TEORETIS .....	8
A. Penelitian Terdahulu .....	10
B. Konsep dan Teori .....	13
C. Kerangka Pikir .....	23
D. Hipotesis .....	26
E. Definisi Operasional Variabel .....	26
BAB III METODE PENELITIAN .....	29
A. Waktu dan Lokasi .....	29
B. Jenis dan Tipe Penelitian .....	29
C. Populasi dan Sampel .....	30
D. Teknik Pengumpulan Data .....	30
E. Teknik Analisis Data .....	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	35
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	35
B. Hasil Penelitian .....	43
C. Pengajuan Hipotesis .....	77
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	90
BAB V PENUTUP .....	97
A. Kesimpulan .....	97
B. Saran .....	98
DAFTAR PUSTAKA .....	100
LAMPIRAN .....	102
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	128



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kriteria Jawaban Responden.....	33
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Umur.....	44
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	46
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian Variabel Tunjangan Kinerja (X) dan Variabel Efektivitas Kerja (Y).....	47
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas Data.....	48
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinearitas.....	50
Tabel 4.8	Besara Tunjangan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan .....	53
Tabel 4.9	Membuat Daftar Laporan Kinerja Yang Dilakukan Setiap Bulannya.....	54
Tabel 4.10	Pegawai Lebih Disiplin Waktu dalam Bekerja dan Mencapai <i>Output</i> Sesuai dengan Rencana Perjanjian Kinerja.....	55
Tabel 4.11	Tunjangan Kinerja Yang Diterima Sudah Setara dengan Kedisiplinan Pegawai.....	56
Tabel 4.12	Rekapitulasi Indikator Asas Adil .....	57
Tabel 4.13	Tunjangan Kinerja Yang Diterima Oleh Pegawai Sesuai dengan Kelas Jabatan.....	58
Tabel 4.14	Tunjangan Kinerja Yang Diterima Sudah Sesuai Dengan Aturan Yang Ditetapkan oleh Pemerintah Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.....	59
Tabel 4.15	Tunjangan Kinerja diterima sudah rutin diterima pegawai Setiap bulannya .....	60
Tabel 4.16	Rekapitulasi Indikator Asas Layak dan Wajar.....	61
Tabel 4.17	Tanggapan Responden pada Variabel Tunjangan Kinerja (X) .....	62
Tabel 4.18	Kerja Sama Antar Pegawai untuk Menyelesaikan Pekerjaan .....	65

Tabel 4.19 Terdapat Kekompakan Berja Sama dalam Tim .....	65
Tabel 4.20 Hubungan Antar Sesama Rekan Kerja Baik dan Penuh Rasa Kebersamaan .....	66
Tabel 4.21 Rekapitulasi Indikator Kemampuan Menyesuaikan Diri .....	67
Tabel 4.22 Pekerjaan Yang Pegawai Selesaikan Sesuai dengan <i>Output</i> .....	68
Tabel 4.23 Hasil Pekerjaan Pegawai Diterima dengan Baik oleh Atasan dan Rekan Kerja .....	69
Tabel 4.24 Hasil Pekerjaan Pegawai Selesai dengan Tepat Waktu dan Terselesaikan dengan Baik .....	70
Tabel 4.25 Rekapitulasi Indikator Prestasi Kerja .....	71
Tabel 4.26 Pegawai Senang dengan Tanggung Jawab Yang Ada dari Pekerjaan Saat Ini .....	72
Tabel 4.27 Pegawai Merasa Puas dengan Fasilitas Yang Diberikan untuk Menunjang Pekerjaan .....	73
Tabel 4.28 Pegawai Merasa Puas dengan Perlakuan Atasan Yang Adil atas Prestasi Kerja Bawahannya .....	74
Tabel 4.29 Rekapitulasi Indikator Kepuasan Kerja .....	75
Tabel 4.30 Tanggapan Responden pada Variabel Efektivitas Kerja (Y) .....	76
Tabel 4.31 Pengaruh Asas Adil ( $X_1$ ) terhadap Kemampuan Menyesuaikan Diri ( $Y_1$ ) Model Summary .....	78
Tabel 4.32 Pengaruh Asas Adil ( $X_1$ ) terhadap Kemampuan Menyesuaikan Diri ( $Y_1$ ) ANOVA .....	79
Tabel 4.33 Pengaruh Asas Adil ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y_2$ ) Model Summary .....	80
Tabel 4.34 Pengaruh Asas Adil ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y_2$ ) ANOVA..	80
Tabel 4.35 Pengaruh Asas Adil ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_3$ ) Model Summary .....	81
Tabel 4.36 Pengaruh Asas Adil ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_3$ ) ANOVA	82
Tabel 4.37 Pengaruh Asas Layak dan Wajar ( $X_2$ ) terhadap Kemampuan Menyesuaikan Diri ( $Y_1$ ) Model Summary .....	83
Tabel 4.38 Pengaruh Asas Layak dan Wajar ( $X_2$ ) terhadap Kemampuan	

Menyesuaikan Diri ( $Y_1$ ) ANOVA.....	83
Tabel 4.39 Pengaruh Asas Layak dan Wajar ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y_2$ ) Model Summary .....	84
Tabel 4.40 Pengaruh Asas Layak dan Wajar ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y_2$ ) ANOVA .....	85
Tabel 4.41 Pengaruh Asas Layak dan Wajar ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_3$ ) Model Summary .....	86
Tabel 4.42 Pengaruh Asas Layak dan Wajar ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_3$ ) ANOVA.....	87
Tabel 4.43 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Tunjangan Kinerja (X) terhadap Efektivitas Kerja (Y) secara Simultan <i>Variables Entered/Removed</i> .....	88
Tabel 4.44 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Tunjangan Kinerja (X) terhadap Efektivitas Kerja (Y) secara Simultan Model Summary .....	88
Tabel 4.45 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Tunjangan Kinerja (X) terhadap Efektivitas Kerja (Y) secara Simultan ANOVA.....	89
Tabel 4.46 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Tunjangan Kinerja (X) terhadap Efektivitas Kerja (Y) secara Simultan <i>Coefficients</i> .	89

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan Segeri .....	43
Gambar 4.2 Uji Normalitas Data .....	49
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	51



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Identitas Responden.....	102
Lampiran 2	Tabulasi Data Kuesioner.....	104
Lampiran 3	Data Frekuensi Kuesioner.....	106
Lampiran 4	Uji Validitas dan Realibilitas.....	110
Lampiran 5	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Tunjangan Kinerja (X) terhadap Efektivitas Kerja (Y) secara Parsial .....	112
Lampiran 6	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Tunjangan Kinerja (X) terhadap Efektivitas Kerja (Y) secara Simultan.....	116
Lampiran 7	Kuesioner Penelitian.....	120
Lampiran 8	Izin Penelitian.....	123
Lampiran 9	Data Tukin.....	126



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja organisasi pemerintah maupun swasta. Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif pegawai untuk menumbuhkan efektivitas kerja pegawai.

Efektivitas kerja pegawai merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi, karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi. Efektivitas kinerja pegawai tidak mungkin jauh dari manajemen kinerja untuk mendapatkan keberhasilan dalam organisasi atau individu.

Manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan telah ditentukan (Dharmarma, 2004: 24). Adanya praktek

manajemen kinerja dapat meminimalisasi terjadinya konflik dalam tubuh organisasi. Hal tersebut dikarenakan adanya komunikasi yang efektif antara orang-orang yang ada dalam organisasi dan terjalinnya kerjasama, baik secara individu maupun tim serta kesamaan dalam tujuan organisasi.

Praktek manajemen kinerja yang dilaksanakan sebagian besar organisasi, masih belum mampu untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Rendahnya efektivitas kerja pegawai akan berpengaruh pada proses pencapaian tujuan organisasi, karenanya untuk mengatasi masalah rendahnya efektivitas kerja pegawai berbagai upaya dilakukan oleh pemerintah. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah khususnya di Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai agar efektif dan efisien adalah melalui pemberian Tunjangan Kinerja (TUKIN) bagi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Secara teoritis tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, TUKIN bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk merancang sistem pemberian TUKIN yang tepat agar efektivitas kerja pegawai dapat meningkat (Fathoni 2006: 119). Hasil penelitian Fathoni (2006) bahwa tunjangan merupakan bagian dari kompensasi. Tunjangan dipandang sebagai sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri dari dua komponen yaitu kompensasi langsung yang berkaitan dengan prestasi kerja.

ASN di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan mendapatkan peningkatan tambahan pendapatan sebanyak 1,5 sampai dengan 2 kali lipat dari Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Untuk mendapatkan tunjangan kinerja sesuai dengan berdasarkan besaran beban dan golongan kerja, maka ASN diwajibkan mentaati Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Pangkajene Kepulauan No. 27 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan No. 86 Tahun 2016 tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dan harus memenuhi syarat yang telah ditetapkan yaitu:

1. Absen elektronik atau fingerprint pagi tepat waktu untuk hari senin-kamis sebelum jam 07.30 sedangkan hari jum'at jam 8.00, Jika tidak tepat waktu akan secara otomatis Tunjangan Kinerja dipotong sebesar 2,5%.
2. Absen elektronik atau Fingerprint di jam pulang untuk hari senin-kamis jam 16.00 sedangkan hari jum'at jam 16.30 dan tidak ada batasan waktu. Jika tidak absen pulang waktu akan secara otomatis Tunjangan Kinerja dipotong sebesar 2,5%.
3. Tidak absen jari atau fingerprint pagi dan pulang akan secara otomatis Tunjangan Kinerja dipotong sebesar 5%.
4. Diharuskan membuat surat izin keterangan bertugas jika ada pekerjaan yang berkaitan dengan instansi diluar lingkungan kantor.
5. Jika tidak membuat surat izin keterangan bertugas yang berkaitan dengan instansi di luar lingkungan kantor akan secara otomatis Tunjangan Kinerja dipotong sebesar 5%.

6. Membuat tabel daftar pekerjaan apa saja yang ASN kerjakan untuk mencapai output pekerjaan setiap bulan.

Satu fungsi diberikannya tunjangan kinerja adalah agar pegawai terdorong dan termotivasi untuk dapat bekerja lebih baik dan tujuan diberikannya tunjangan kinerja agar dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai (Samsudin, 2006: 241). Akan tetapi, yang terjadi di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan kesadaran pegawai untuk bekerja secara optimal masih kurang. Walaupun tunjangan kinerja sudah diberikan pegawai belum menunjukkan perubahan yang signifikan terhadap pekerjaannya dan bahkan cenderung tetap. Pegawai belum menyadari tugas dan kewajibannya dengan baik. Itu artinya pegawai tersebut belum menunjukkan efektivitas yang baik dalam bekerja yang sudah menjadi tugas pokoknya sebagai PNS. Tolak ukur yang digunakan untuk melihat sejauh mana Tunjangan Kinerja dapat meningkatkan efektivitas Kerja pegawai didasarkan pada teori Hasibuan (2017) terdiri atas: 1) Asas adil dan 2) Asas layak dan wajar.

Dengan diberikannya Tunjangan Kinerja yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan agar dapat mengoptimalkan efektivitas seperti pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, Program tunjangan kinerja yang sudah diberikan belum mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai dilihat dari observasi awal peneliti yang menemukan rendahnya kedisiplinan pegawai yang berkaitan dengan masalah waktu saat bekerja, ada banyak pegawai yang sudah keluar kantor sebelum jam istirahat

tiba dan se usai jam istirahat tiba banyak pegawai yang tidak kembali lagi bekerja untuk melaksanakan kewajibannya seperti jadwal yang telah ditetapkan dan baru kembali lagi ketika mendekati jam pulang.

Menurut hasil wawancara beberapa pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan disimpulkan faktor penyebab nilai prestasi kerja pegawai kurang baik dikarenakan tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai tidak tepat waktu sedangkan pegawai telah mengikuti peraturan yang telah ditetapkan dan tak jarang pegawai menerima tunjangan kinerja tiga bulan sekali. Upaya yang harus dilakukan untuk menstabilkan bahkan meningkatkan efektivitas dalam bekerja dan mencegah menurunnya semangat pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan perlu ditingkatkan dalam ketepatan waktu pemberian tunjangan kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Fauziah dan Putra (2019) menunjukkan bahwa tanggung jawab dari pada pegawai dalam melaksanakan tugasnya kurang baik ini terlihat dari tingkat kehadiran pegawai yang kurang ketika pimpinan atau kepala bidangnya tidak hadir. Inti juga tentunya berkaitan dengan menyenangkan atau tidak menyenangkannya tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja para pegawai. Begitupun dengan penelitian Fauziah dkk (2014) bahwa Tunjangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon. Penelitian Nisa (2018) bahwa

Pengaruh insentif berpengaruh secara positif terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Pemerintah Kota Medan.

Beberapa fakta yang terjadi di atas menunjukkan adanya ketidak sesuaian teori yang telah digagas dengan fakta yang terjadi di lapangan. Oleh karena itu, penelitian penting dilakukan mengingat kantor kecamatan adalah wadah dalam memberikan pelayanan publik yang memiliki sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul **“Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Bagaimana tunjangan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan?
2. Bagaimana efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan?
3. Apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini, adalah:

1. Untuk mengetahui tunjangan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
2. Untuk mengetahui efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
3. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka manfaat penelitian ini, adalah:

##### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu serta wawasan kepada akademisi dan menjadikannya referensi untuk penelitian selanjutnya guna pengembang ilmu pengetahuan yang lebih baik terkait dengan pemberian tunjangan kinerja pegawai dan efektivitas kerja pegawai.

##### **2. Manfaat praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi tolak ukur keberhasilan Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai melalui pemberian tunjangan kinerja. Sehingga, untuk ke depannya kinerja pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan lebih optimal.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Penelitian judul yang mirip seperti ini sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa orang antara lain:

1. Fauziah, Hidayat, dan Suwarta (2014) dengan judul Pengaruh Pemberian Tunjangan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berupa tunjangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel efektivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon. Adapun persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah keduanya mengkaji variabel tunjangan kinerja sebagai variabel bebas dan efektivitas kerja sebagai variabel terikat, perbedaannya terletak pada indikator tunjangan kinerja yang digunakan, dimana penelitian terdahulu menggunakan indikator kinerja dari ahli sedangkan penelitian ini mengutip dari peraturan perundang-undangan berupa PERBUB Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Najoan, Pangemanan, dan Tangkere (2018) dengan judul Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji-t nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Dengan demikian tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. Adapun persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah keduanya mengkaji variabel tunjangan kinerja sebagai variabel bebas, perbedaannya terletak pada variabel terikat di mana penelitian terdahulu menggunakan kinerja pegawai, sedangkan penelitian ini menggunakan efektivitas kerja.

3. Karim (2019) dengan judul Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkup Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Banggai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji-t nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Banggai. Adapun persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah keduanya mengkaji variabel tunjangan kinerja sebagai variabel bebas, perbedaannya terletak pada variabel terikat di mana penelitian terdahulu menggunakan kinerja pegawai, sedangkan penelitian ini menggunakan efektivitas kerja.
4. Mogalana dkk (2020) dengan judul Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja (TUKIN) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi. Hasil penelitian menggunakan uji koefisien determinasi dilihat dari nilai (Adjusted  $R^2$ ) sebesar 0,909 ini berarti bahwa efektivitas pemberian manfaat kinerja terhadap produktivitas kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi sebesar 90,9. %

sisanya 9,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil uji koefisien korelasi, dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,953, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara efektivitas pemberian manfaat kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi. Adapun persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah keduanya mengkaji variabel tunjangan kinerja sebagai variabel bebas, perbedaannya terletak pada variabel terikat di mana penelitian terdahulu menggunakan produktivitas kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan efektivitas kerja.

5. Junaidi dan Mirasanti (2020) dengan judul Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat di Kota Pagar Alam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji regresi linier sederhana didapat signifikansi sebesar 0,000. Nilai 0,000 ini  $< 0,05$  dengan nilai konstanta regresi sederhana : 10,245, koefisien regresi variabel Tunjangan Kinerja: 0,943. Hal ini berarti  $H_0$  Ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh antara Tunjangan Kinerja terhadap pengaruh antara Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kota Pagar Alam. Adapun persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah keduanya mengkaji variabel tunjangan kinerja sebagai variabel bebas, perbedaannya terletak pada variabel terikat di mana penelitian terdahulu menggunakan motivasi kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan efektivitas kerja.

## **B. Konsep dan Teori**

## 1. Teori Tunjangan Kinerja

### a. Pengertian Tunjangan Kinerja

Tunjangan Kinerja menurut Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (2011), menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang dicapai oleh instansinya.

Tunjangan kinerja merupakan bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan. Segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja sama mereka. Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada pegawai (Handoko 2008: 155).

Tunjangan kinerja merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada instansi. Pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa non uang (Rivai 2006: 157). Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2009: 181) tunjangan kinerja adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh instansi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan instansi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja merupakan sarana motivasi untuk menggerakkan pegawai agar berkerja lebih giat lagi untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dengan motivasi mendapatkan barang atau uang di luar gaji dengan pertimbangan atas hasil kerja yang dilakukan dengan melihat prestasi kerja itu sendiri.

#### **b. Fungsi dan Tujuan Tunjangan Kinerja**

Dikutip dari Yusuf (2016: 241) bahwa pemberian tunjangan kinerja di dalam suatu organisasi berfungsi sebagai berikut:

- 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian tunjangan kinerja pada karyawan yang berprestasi akan mendorong dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.
- 2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian tunjangan kinerja pada pegawai mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga pegawai dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian tunjangan kinerja dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan

Adapun tujuan pemberian tunjangan kinerja di dalam suatu organisasi menurut Samsudin (2006: 188) sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Pegawai menerima Tunjangan Kinerja untuk dapat memenuhi kebutuhan ekonominya, dengan kata lain, untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

- 2) Meningkatkan Produktivitas Kerja. Pemberian Kompensasi yang makin baik akan mendorong pegawai untuk termotivasi bekerja secara produktif.
- 3) Memajukan Organisasi. Semakin besar tunjangan yang diberikan, maka suatu organisasi menunjukkan bahwa pendapatan suatu organisasi yang digunakan untuk memberikan tunjangan kinerja semakin besar.
- 4) Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Hal ini berarti bahwa pemberian tunjangan kinerja berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pada jabatannya sehingga tercipta keseimbangan antara “input” dan “output”.

**c. Unsur-Unsur Tunjangan Kinerja**

Pada dasarnya banyak ahli sepakat untuk membedakan tunjangan kinerja atas dua bentuk yang berlawanan yaitu finansial-nonfinansial, Langsung tidak langsung, keuangannonkeuangan, ekstrinsik-intrinsik. Menurut Mondy dan Neo dalam Rivai (2006: 358) yang membedakan jenis tunjangan kinerja adalah finansial dan nonfinansial yaitu:

- 1) Tunjangan kinerja finansial
  - a) Tunjangan kinerja langsung. Tunjangan kinerja langsung, merupakan tunjangan kinerja yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, dan insentif merupakan hak pegawai dan kewajiban instansi untuk membayarnya. (1) Gaji, adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. (2) Tunjangan, adalah tunjangan kinerja yang diberikan instansi kepada para pegawainya, karena pegawainya tersebut dianggap

telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan instansi. (3) Insentif, adalah tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar atau mencapai target.

- b) Tunjangan kinerja langsung terdiri atas pembayaran yang diterima oleh pegawai dalam bentuk uang, seperti gaji dan upah; pembayaran prestasi; pembayaran insentif seperti komisi, bonus, bagi keuntungan, dan opsi saham; serta pembayaran tertanggung seperti tabungan hari tua dan saham kumulatif. Tunjangan kinerja tidak langsung Tunjangan kinerja tidak langsung atau benefit adalah bentuk tunjangan yang tidak tercakup dalam tunjangan kinerja finansial langsung, seperti proteksi (asuransi, pesangon, tunjangan sekolah anak, pensiun), komisi luar jam kerja (lembur, cuti hari besar/sakit/hamil, serta fasilitas lain (rumah dan kendaraan).
- 2) Tunjangan kinerja nonfinansial. Tunjangan kinerja nonfinansial dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:
- a) Pemberian piagam penghargaan.
  - b) Pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi atau pribadi.
  - c) Ucapan terimakasih secara formal ataupun informal.
  - d) Promosi jabatan kepada pegawai yang baik selama waktu tertentu serta dianggap mampu.
  - e) Pemberian tanda jasa/medali kepada pegawai yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama dan mempunyai loyalitas tinggi.

- f) Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya mobil atau motor).
- g) Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja.

Simamora (2006: 544) mengemukakan bahwa tunjangan kinerja mempunyai limaunsur karakteristik yang harus dimiliki apabila tunjangan kinerja dikehendaki secara optimal efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya. Unsurunsur tersebut antara lain sebagai berikut:

- 1) Arti penting. Sebuah imbalan/tunjangan kinerja tidak akan dapat mempengaruhi apa yang dilakukan oleh orang-orang, atau perasaan mereka jika tunjangan kinerja tersebut tidak penting bagi mereka.
- 2) Fleksibilitas. Jika sistem imbalan disesuaikan dengan karakteristik unik dari anggota individu dan jika imbalan-imbalan tergantung pada tingkat kinerja tertentu maka imbalan-imbalan memerlukan berbagai tingkat fleksibilitas.
- 3) Frekuensi. Makin sering suatu imbalan dapat diberikan, makin besar pula potensi daya gunanya sebagai alat yang mempengaruhi kinerja pekerja.
- 4) Visibilitas. Imbalan-imbalan haruslah betul-betul dapat dinikmati oleh pegawai agar mereka dapat merasakan adanya hubungan antara kinerja dan hubungan itu sendiri.
- 5) Biaya. Makin rendah biaya, makin diinginkan imbalan tersebut dari sudut pandang organisasi.

#### **d. Indikator Tunjangan Kinerja**

Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (2011) menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah tunjangan yang

diberikan kepada pegawai sebagai kompensasi melaksanakan agenda reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Tunjangan kinerja dalam pelaksanaannya menggunakan prinsip-prinsip:

1) Efisiensi/optimalisasi bagi anggaran belanja K/L2.

2) *Equal pay for equal work*

Adanya hubungan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, maka dapat dikatakan juga jika tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai. Pemberian tunjangan kinerja pegawai dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai. K/L yang telah menerima tunjangan kinerja harus memiliki kinerja yang terukur, melalui penerapan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Menurut Bernardin dan Russel dalam Kasmawan (2012: 187) menjelaskan kriteria utama yang digunakan untuk mengukur kinerja di antaranya yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kualitas diartikan sebagai seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikendaki oleh suatu aktivitas. Kuantitas diartikan sebagai jumlah yang dihasilkan, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Sedangkan ketepatan waktu diartikan sebagai seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan.

Program tunjangan kinerja dari instansi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Terdapat beberapa aturan perundang-undangan yang mengatur pemberian tunjangan kinerja terhadap pegawai atau pekerja yang harus dipatuhi oleh instansi. Apabila instansi tidak patuh terhadap hukum atau peraturan yang berlaku tersebut akan dikenakan sanksi oleh pihak yang berwenang. Selain itu, juga akan ada perlawanan dari pegawai yang menuntut program tunjangan kinerja yang adil dan layak serta wajar sesuai dengan Perundang Undangan.

Menurut Hasibuan (2017) ada beberapa indikator yang mendasari program tunjangan kinerja instansi, yaitu:

1) Asas Adil

Besarnya tunjangan kinerja yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap pegawai menerima tunjangan kinerja yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap pegawai. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai akan lebih baik.

2) Asas Layak dan Wajar

Tunjangan kinerja yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya tunjangan kinerja didasarkan atas batas upah

minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Bagian personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan tunjangan kinerja dengan eksternal tunjangan kinerja yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan pegawai yang berkualitas tidak berhenti. Sedangkan tunjangan kinerja yang wajar berarti besaran tunjangan kinerja harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan lain-lain.

## **2. Efektivitas Kerja**

### **a. Pengertian Efektivitas Kerja**

Efektivitas berasal dari kata efektif. Menurut KBBI efektif berarti ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya), atau dapat membawa hasil. Sementara efektivitas memiliki pengertian keefektifan, yang artinya keadaan berpengaruh, hal berkesan, atau keberhasilan (Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional 2003: 284). Steers dalam Mogalana dkk (2020: 2) mengemukakan bahwa efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarnya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya.

Menurut Sedarmayanti (2012: 59) yang menyatakan bahwa efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi pada keluaran sedangkan masalah penggunaan masuk kurang menjadi perhatian utama.

Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat.

Menurut Yamit (2003: 14) efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh tujuantercapai, baik secara kualitas maupun waktu, orientasinya pada keluaran yang dihasilkan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat dipahami bahwa efektivitas merupakan tingkat keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan. Kegiatan yang dinilai efektif apabila hasil dapat memenuhi target yang diharapkan.

#### **b. Ukuran Efektivitas Kerja**

Pengukuran efektivitas dapat dilakukan dengan melihat hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Membahas mengenai ukuran efektivitas bukanlah hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Bila dipandang dari sudut produktivitas, maka seorang manajer produksi memberikan pemahaman bahwa efektivitas berarti kualitas dan kuantitas (*output*) barang dan jasa. Menurut Campbell dalam Uha (2013: 189) komponen efektivitas terdiri dari ukuran produktivitas, efisiensi, kecelakaan, pergantian pegawai, absensi, kualitas, tingkat keuntungan, moral, dan kepuasan karyawan.

#### **c. Tujuan dan Manfaat Efektivitas Kerja**

Dalam Ilham Taufik Akbar (2017: 13) tujuan efektivitas kerja bagi pegawai dan organisasi adalah:

- 1) Dapat mencapai tujuan. Suatu kegiatan di katakan efektif apabila tujuan yang di tetapkan sebelumnya dapat di capai dengan baik.
- 2) Ketepatan waktu. Suatu kegiatan dapat di katakan efektif apabila pelaksanaan kegiatan tersebut sesuai dengan waktu yang di telah di tentukan.
- 3) Dapat memberikan manfaat bagi pegawai serta organisasi sesuai dengan kebutuhannya.
- 4) Memberikan hasil akhir yang di harapkan oleh pegawai serta organisasi.

Efektivitas kerja menurut Ilham Taufik Akbar (2017: 14) dapat memiliki manfaat sebagai berikut:

- 1) Pegawai memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.
- 2) Pegawai yang bekerja secara efektif dapat meningkatkan produktivitas organisasi.
- 3) Membangun komunikasi yang baik antar pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.
- 4) Setiap pegawai memiliki sikap disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya

#### **d. Indikator Efektivitas Kerja**

Sedarmayanti (2012: 260) mengemukakan enam kategori umum kriteria efektivitas yaitu:

- 1) Kualitas
- 2) Produktivitas
- 3) Efisiensi

- 4) Kepuasan
- 5) Kemampuan, dan
- 6) Perkembangan.

Indikator mengukur efektivitas kerja dalam penelitian ini dikutip dari Resi (2014: 41) yang meliputi:

- 1) Kemampuan Menyesuaikan Diri. Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain.
- 2) Prestasi Kerja. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.
- 3) Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

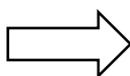
### C. Kerangka Pikir

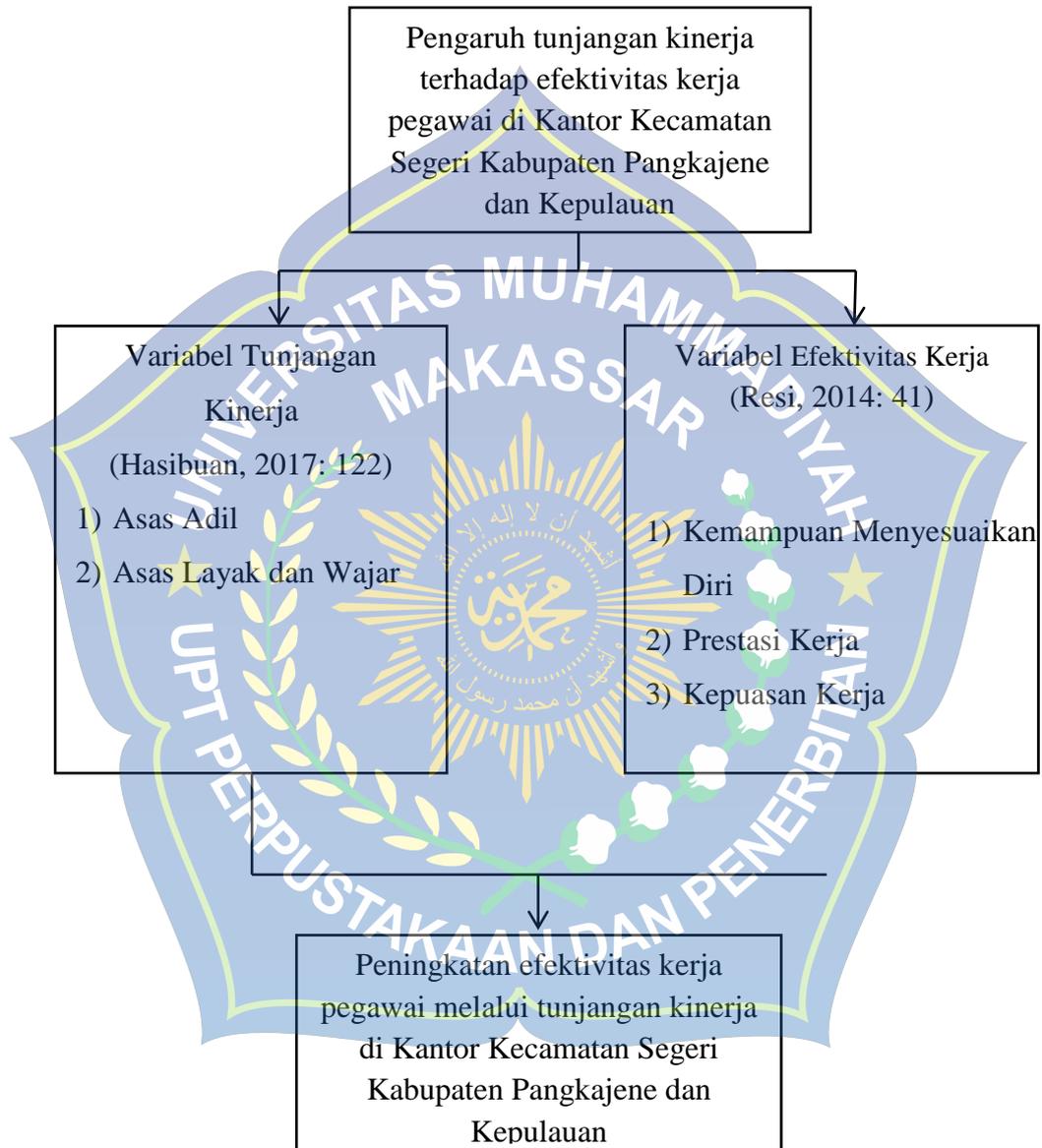
Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap efektivitas kerja pegawai, di mana program tunjangan kinerja yang sudah diberikan belum mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai dilihat dari observasi awal peneliti yang menemukan rendahnya kedisiplinan pegawai yang berkaitan dengan masalah waktu saat bekerja, ada banyak pegawai yang sudah keluar kantor sebelum jam istirahat tiba dan se usai jam istirahat tiba banyak pegawai yang tidak kembali lagi bekerja untuk melaksanakan

kewajibannya seperti jadwal yang telah ditetapkan dan baru kembali lagi ketika mendekati jam pulang.

Penelitian ini tentang pengaruh tunjangan kinerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, di mana terdapat fakta yang terjadi menunjukkan adanya ketidaksesuaian teori yang telah digagas dengan fakta yang terjadi di lapangan. Oleh karena itu peneliti melakukan analisis berdasarkan beberapa indikator dari dua variabel di antaranya, Indikator tunjangan kinerja yang akan dikaji dalam penelitian ini meliputi: 1) Asas adil dan 2) Asas layak dan wajar. Adapun indikator efektifitas kerja pegawai meliputi: 1) Kemampuan menyesuaikan diri; 2) Prestasi kerja; dan 3) Kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan agar pemberian tunjangan kinerja terhadap efektivitas kerja pegawai dapat terelisasi dengan baik. Uraian yang telah dikemukakan, mendasari lahirnya kerangka pikir penelitian seperti pada gambar di bawah ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

#### D. Hipotesis

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh tunjangan kinerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan maka peneliti menarik kesimpulan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1.  $H_1$  = Ada pengaruh tunjangan kinerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
2.  $H_0$  = Tidak ada pengaruh secara parsial tunjangan kinerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

#### E. Definisi Operasional Variabel

Variabel ini adalah tunjangan kinerja dan efektivitas kerja pegawai, adapun indikator-indikator dari variabel tersebut. Indikator penerapan tunjangan kinerja yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu:

1. Tunjangan kinerja merupakan sarana motivasi dalam menggerakkan pegawai agar berkerja lebih giat lagi untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan instansi Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Adapun indikator tunjangan kinerja terdiri atas:
  - a. Asas adil yaitu dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap pegawai kepada pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berdasarkan target kinerja, berupa:
    - 1) Daftar laporan kinerja

- 2) Disiplin waktu dalam bekerja
  - 3) Setara dengan kedisiplinan
- b. Asas layak dan wajar yaitu tunjangan kinerja yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal, berupa:
- 1) Sesuai dengan kelas jabatan
  - 2) Sesuai dengan aturan
  - 3) Rutin diterima
2. Efektivitas kerja merupakan tingkat keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Adapun indikator efektivitas kerja terdiri atas:
- a. Kemampuan menyesuaikan diri yaitu kemampuan pegawai dalam menjalani suatu proses pengendalian perubahan untuk mempelajari tindakan atau sikap dalam instansi Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, berupa:
    - 1) Hubungan dengan rekan kerja
    - 2) Hubungan dengan atasan
  - b. Prestasi kerja yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, berupa:
    - 1) Kecakapan
    - 2) Pengalaman,
    - 3) Kesungguhan

c. Kepuasan kerja yaitu keadaan emosional pegawai dalam memandang pekerjaan yang dibebankan Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, berupa:

- 1) Pemberian kompensasi
- 2) Peluang mengembangkan karir
- 3) Dukungan manajemen



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Lokasi**

Waktu penelitian yang dibutuhkan pada penelitian ini  $\pm 2$  (dua) bulan. Lokasi penelitian berada di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan karena program tunjangan kinerja yang sudah diberikan belum mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai dilihat dari observasi awal peneliti yang menemukan rendahnya kedisiplinan pegawai yang berkaitan dengan masalah waktu saat bekerja, ada banyak pegawai yang sudah keluar kantor sebelum jam istirahat tiba dan se usai jam istirahat tiba banyak pegawai yang tidak kembali lagi bekerja untuk melaksanakan kewajibannya seperti jadwal yang telah ditetapkan dan baru kembali lagi ketika mendekati jam pulang.

#### **B. Jenis dan Tipe Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan alasan karena dengan menggunakan metode ini beberapa masalah mengenai paradigma, strategi, metode, pengalaman pribadi, kemampuan, turut menjadi pengaruh dalam menggunakan metode ini. Dengan menggunakan metode ini kita juga bisa memahami fenomena yang lebih baik dalam suatu kelompok tertentu yang dipelajari, dan bisa membuat inferensi tentang kelompok yang lebih besar melebihi yang di pelajari dan tidak lain dari memberikan kita

kemudahan serta ilmu pengetahuan dan pengalaman yang lebih baik lagi (Craswell 2013).

Adapun tipe penelitian ini adalah tipe deskriptif kuantitatif, alasan peneliti menggunakan tipe penelitian ini untuk mengetahui tunjangan kinerja terhadap efektivitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, apakah pemberian tunjangan kinerja telah dilakukan dengan baik sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebanyak 30 pegawai. Melihat jumlah populasi pegawai, maka peneliti memutuskan untuk mengambil sampel jenuh, di mana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dipilih adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) menggunakan bentuk *checklist*. guna membantu responden

di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda *check* (✓) pada tempat yang telah disediakan.

Peneliti membuat 2 (dua) buah kuesioner untuk penelitian ini, satu kuesioner untuk memperoleh data terkait tunjangan kinerja dan satu kuesioner untuk memperoleh data terkait efektivitas kerja pegawai. Kedua kuesioner tersebut peneliti berikan kepada pegawai atau responden di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan guna mempermudah proses pembuatan kuesioner maka terlebih dahulu peneliti membuat kisi-kisi instrumen penelitian.

Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. *Skala Likert* digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden yaitu pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Ada 4 (empat) pilihan jawaban pada setiap item pernyataan, untuk pernyataan positif yaitu:

1. Jawaban Sangat Baik (SB) : diberi skor 4
2. Jawaban Baik (B) : diberi skor 3
3. Jawaban Kurang Baik (KB) : diberi skor 2
4. Jawaban Tidak Baik (TB) : diberi skor 1

Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini akan diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum dan sesudah penelitian. Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan kuesioner penelitian. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/konsistensi kuesioner penelitian. Peneliti akan

melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS*, Pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  *Product Moment*. Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, begitupula jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Data juga dikatakan valid jika tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau  $\alpha = 5\%$ .

Peneliti akan melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS*. Pengujian realibilitas cukup dengan membandingkan  $t_{alpha}$  atau angka *cronbach alpha* dengan nilai 0,7 Jika  $t_{alpha}$  atau angka *cronbach alpha*  $\geq 0,7$  maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel, begitu pula sebaliknya.

#### **E. Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data, yaitu:

##### **1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif**

Penelitian ini menggunakan Teknik analisis statistik deskriptif, menurut Sugiyono (2015) bahwa teknik ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data kuesioner yang telah terkumpul dari jawaban responden di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (generalisasi).

Teknik analisis statistik deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa tabel, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata

dan standar deviasi, serta perhitungan persentase (%). Penentuan persentase dari perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan rumus perhitungan persentase:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan rumus:

n = Skor yang diperoleh

N = Skor ideal

% = Persentase

Data yang sudah dipersentasekan lalu ditafsirkan dengan kalimat-kalimat yang bersifat kualitatif, dimana hasil persentase itu dapat digolongkan sebagaimana terlihat pada Tabel 3.1:

**Tabel 3.1**  
**Kriteria Jawaban Responden**

<i>Interval</i>	<i>Alternatif Jawaban</i>
81%-100%	Sangat Baik
61%-80%	Baik
41%-60%	Kurang Baik
21%-40%	Tidak Baik

Sumber: Riduwan (2005).

## 2. Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat besaran pengaruh variabel tunjangan kinerja terhadap variabel efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Digunakan pula untuk membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (*prediction*).

Adapun rumus persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta X$$

Keterangan rumus:

$\hat{Y}$  = variabel efektivitas kerja pegawai

$X$  = variabel tunjangan kinerja

$\alpha$  = konstanta

$\beta$  = koefisien regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software SPSS*. Hasil analisis regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah:

- a. Jika nilai P value (sig)  $\geq 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- b. Jika nilai P value (sig)  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kecamatan segeri adalah salah satu Kecamatan yang ada di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, Sulawesi Selatan yang terletak sekitar 75 km dari sebelah utara kota Makassar dengan mayoritas Penduduk Bersuku Bugis. Kecamatan segeri Merupakan Perbatasan dan pertemuan 2 Suku besar di Sulawesi Selatan yaitu Bugis dan Makassar.

##### 1. Gambaran Geografis dan Administratif Wilayah

Kecamatan Segeri memiliki luas wilayah 78,28 km<sup>2</sup>. Terletak di sebelah Utara Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan ketinggian 1m sampai 5m dari permukaan air laut. Suhu udara rata-rata berkisar antara 30°C sampai 34°C daerah dataran tinggi memiliki suhu udara yang relatif yang lebih rendah dibandingkan daerah dataran rendah kelurahan. Dengan batas-batas administrasi sebagai berikut:

- a. Sebelah utara : Berbatasan dengan Kecamatan mandalle
- b. Sebelah timur : Berbatasan dengan Kabupaten Barru
- c. Sebelah selatan : Berbatasan dengan Kecamatan Ma'rang
- d. Sebelah barat : Berbatasan dengan Lautan yaitu selat Makassar

Kecamatan Segeri Terdiri dari 6 Kelurahan/Desa yang ada di kecamatan Segeri terdiri dari 2 Desa yaitu Desa Parenreng dan Desa baring dan 4 kelurahan yaitu Kelurahan Bontomatene, Kelurahan Segeri, Kelurahan Bawasalo, Kelurahan Bone. Jumlah Penduduk kecamatan segeri

berdasarkan Proyeksi Bps. Pangkep 24.109 jiwa yang terdiri dari 11.762 laki-laki dan 12.347 perempuan.

## 2. Tugas, Fungsi dan Struktur Kecamatan Segeri

Uraian Tugas dan Fungsi Setiap Jabatan Eselon di Kecamatan Segeri

### a. Camat

Camat memiliki tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi Daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, diuraikan sebagai berikut:

- 1) Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat
- 2) Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban
- 3) Mengkoordinasikan Penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan
- 4) Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
- 5) Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintah di tingkat Kecamatan
- 6) Membina penyelenggaraan Pemerintahan Desa/Kelurahan
- 7) Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya
- 8) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya

### **b. Sekretaris Camat**

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris, mempunyai tugas membantu Camat dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan dan memberi pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat/aparat Kecamatan. Tugas pokok tersebut diuraikan sebagai berikut:

- 1) Menyusun program, kegiatan, dan pelaporan pelaksanaan kegiatan
- 2) Menyelenggarakan tugas pelayanan umum, perlengkapan dan administrasi kepegawaian
- 3) Menyelenggarakan pengelolaan ketatausahaan
- 4) Menyelenggarakan penyusunan dan pengelolaan administrasi keuangan
- 5) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat

### **c. Kasubag Umum dan Kepegawaian**

Kasubag Umum dipimpin oleh seorang kepala sub bagian mempunyai tugas melaksanakan urusan umum, perlengkapan, ketatausahaan, dan administrasi kepegawaian, diuraikan sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana program dan kegiatan sub Bagian Umum dan kepegawaian sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) Mengelola dan melaksanakan urusan rumah tangga dan protokol;
- 3) Mengelola dan melaksanakan urusan kepegawaian;
- 4) Mengelola dan melaksanakan urusan perlengkapan dan asset
- 5) Mengelola dan melaksanakan urusan surat menyurat dan kearsipan;
- 6) Mengelola dan melaksanakan urusan ketatalaksanaan

- 7) Mengelola dan melaksanakan urusan umum lainnya
- 8) Melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan kegiatan sub bagian umum dan kepegawaian;
- 9) Melaksanakan tugas lain sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas yang diberikan oleh Camat.

#### **d. Kasubag Perencanaan, Pelaporan dan Keuangan**

Kasubag Perencanaan, Pelaporan dan Keuangan mempunyai tugas membantu Sekretaris Camat dalam menyiapkan bahan perumusan dan penyusunan rencana, program kegiatan, serta pelaporan kegiatan dan pengelolaan keuangan pada lingkup Kecamatan. Uraian tugas Kasubag Perencanaan dan Pelaporan adalah sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana dan jadwal kegiatan operasional tahunan Kecamatan sebagai pedoman pelaksanaan tugas
- 2) Menghimpun dan mempersiapkan bahan penyusunan rencana
- 3) Mengkoordinasikan penyusunan rencana anggaran tahunan Kecamatan
- 4) Mengelola dan melaksanakan verifikasi anggaran
- 5) Mengelola dan melaksanakan pembukuan dan pelaporan keuangan
- 6) Mengkoordinasikan evaluasi dan menyusun laporan keuangan pada lingkup Kecamatan
- 7) Mengkoordinasikan penyusunan rencana program dan kegiatan tahunan Kecamatan
- 8) Mengkoordinasikan penyusunan laporan pelaksanaan program dan kegiatan pada lingkup Kecamatan

- 9) Melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan kegiatan dan laporan keuangan sub bagian perencanaan, pelaporan dan keuangan
- 10) Melaksanakan tugas lain sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas yang diberikan oleh Camat.

#### **e. Seksi Pemerintahan**

Seksi Pemerintahan dan Pelayanan Umum dipimpin oleh seorang Kepala seksi yang mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam menyiapkan bahan pembinaan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan. Kepala seksi Pemerintahan mempunyai rincian tugas pokok sbb:

- 1) Menyiapkan bahan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan
- 2) Menyiapkan bahan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan Desa/Kelurahan
- 3) Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan di tingkat Kecamatan
- 4) Menyiapkan bahan pengoordinasian kegiatan UPT/Instansi Pemerintah di wilayah kerjanya
- 5) Melaksanakan inventarisasi asset daerah atau kekayaan daerah lainnya yang ada di wilayah kerjanya
- 6) Melaksanakan kegiatan administrasi kependudukan
- 7) Menyiapkan bahan pemberian rekomendasi dan perijinan tertentu, evaluasi dan pembinaan

- 8) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya

**f. Seksi Ketentraman dan Ketertiban**

Seksi ketentraman umum dipimpin oleh seorang Kepala seksi yang mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, evaluasi dan pelaporan urusan ketentraman dan ketertiban umum. Dalam menyelenggarakan tugasnya Kepala Seksi Ketentraman dan ketertiban umum memiliki uraian tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan pembinaan ketentraman dan ketertiban umum masyarakat
- 2) Melaksanakan koordinasi dan pembinaan kesatuan Polisi Pamong Praja di wilayah kerjanya
- 3) Memfasilitasi penyelenggaraan kerjasama antara Desa dan menyelesaikan perselisihan antar Desa
- 4) Menegakkan dan melaksanakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati serta peraturan perundang-undangan lainnya
- 5) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya

**g. Seksi Perekonomian**

Seksi Perekonomian dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam pembinaan dan

pengembangan serta pemantauan kegiatan perekonomian. Adapun uraian tugas pokok tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Memfasilitasi pengembangan perekonomian Desa atau Kelurahan
- 2) Membina dan mengembangkan serta memantau kegiatan perindustrian, perdagangan, pertambangan, kepariwisataan, perkoperasian, usaha kecil menengah (UMK), dan golongan ekonomi lemah, peternakan, pertanian, perkebunan, perikanan dan kelautan.
- 3) Memfasilitasi dan mengawasi penyaluran dan pengembalian kredit dalam rangka menunjang keberhasilan program produksi pertanian
- 4) Melaksanakan pencegahan atas pengambilan sumberdaya alam tanpa izin yang dapat mengganggu serta membahayakan lingkungan hidup
- 5) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

#### **h. Seksi Kesejahteraan Sosial**

Seksi Sosial dan Budaya dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam mengkoordinasikan program kerja dan pelaksanaan pembinaan kesejahteraan sosial. Rincian tugas dimaksud sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan ketenagakerjaan
- 2) Melaksanakan pembinaan kegiatan dan pemberdayaan masyarakat
- 3) Memfasilitasi kegiatan organisasi social kemasyarakatan dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM)

- 4) Memfasilitasi pencegahan dan penanggulangan bencana alam dan pengungsi serta masyarakat social lainnya
- 5) Memfasilitasi kegiatan hari besar keagamaan
- 6) Melaksanakan pembinaan dan pengawasan kegiatan program pendidikan generasi muda, keolahragaan, kebudayaan, kepramukaan serta peranan wanita
- 7) Melaksanakan pembinaan dan pengawasan program kesehatan masyarakat
- 8) Melaksanakan tugas lain sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas yang diberikan oleh Camat.

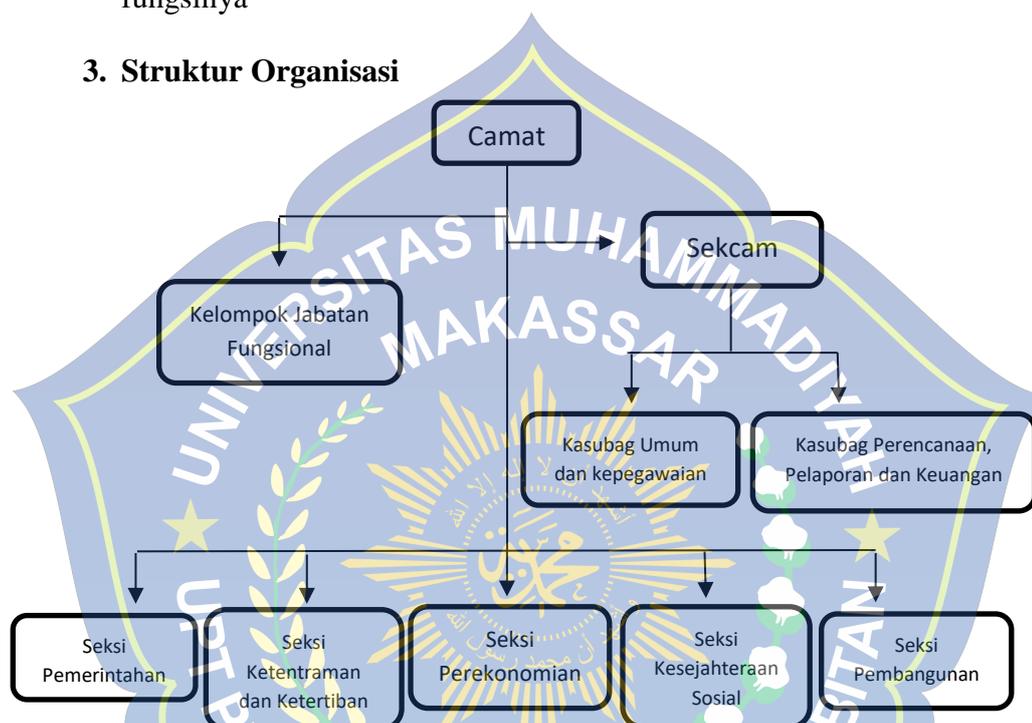
**i. Seksi Pembangunan**

Seksi Pembangunan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam mengoordinasikan penyusunan program dan pelaksanaan pembangunan, serta pemberdayaan masyarakat di wilayah kerjanya. Rincian Tugas Seksi Pembangunan adalah sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan Fasilitasi dan koordinasi penyelenggaraan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat di wilayah Kecamatan
- 2) Melaksanakan pemantauan dan evaluasi kegiatan pembangunan di wilayah kerjanya
- 3) Melaksanakan koordinasi pembangunan swadaya masyarakat dan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerjanya
- 4) Melaksanakan koordinasi penyusunan rencana program tahunan.

- 5) Menegakkan dan melaksanakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati serta peraturan Perundang-undangan lainnya.
- 6) Melaksanakan tugas lain yang diberikan Camat sesuai tugas pokok dan fungsinya

### 3. Struktur Organisasi



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan Segeri**

## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh tunjangan kinerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Responden yang diambil sebanyak 30 orang pegawai. Para responden yang telah mengisi kuesioner kemudian akan dikarakteristikan berdasarkan pendidikan terakhir, usia, masa bekerja, dan jenis kelamin.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin yang di terima dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1  
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	18	60%
2	Perempuan	12	40%
Jumlah		30	100%

Sumber: Olah Data, 2023.

Berdasarkan hasil survey yang disajikan pada tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin di Kecamatan Segeri didominasi pegawai berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 18 orang, sedangkan pegawai perempuan sebanyak 12 orang.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan Usia yang di terima dalam penelitian ini dapat dilihat pada table 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2  
Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Frekuensi	Persentase
1	21-25 Tahun	10	33.3%
2	26-30 Tahun	12	40%
3	31-35 Tahun	2	6.7%
4	36-40 Tahun	4	13.3%
5	> 40 Tahun	2	6.7%
Jumlah		30	100%

Sumber: Olah Data, 2023.

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui usia dari responden yang bekerja di Kantor Kecamatan Segeri terdiri dari 21 tahun hingga 40 tahun, di antaranya yaitu responden dengan karyawan usia 21 hingga 25 tahun terdapat 10

orang, responden dengan usia 26 hingga 30 tahun terdapat 12 orang, responden dengan usia 31 hingga 35 tahun terdapat 2 orang, responden dengan usia 36 hingga 40 tahun terdapat 4 orang dan responden dengan usia di atas 40 tahun terdapat 2 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai didominasi berusia 26 hingga 30 tahun.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang di terima dalam penelitian ini dapat dilihat pada table 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3  
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	0-5 Tahun	10	33.3%
2	6-10 Tahun	12	40%
3	11-15 Tahun	8	26.7%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Olah Data, 2023.

Berdasarkan hasil survey diketahui bahwa pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Segeri terdiri dari 0 hingga 15 tahun, di antaranya responden dengan lama bekerja 0-5 tahun terdapat 10 orang, responden dengan lama bekerja 6-10 tahun terdapat 12 orang dan responden dengan lama bekerja 11-15 tahun terdapat 8 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Segeri didominasi oleh pegawai yang bekerja selama 6-10 tahun.

### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang di terima dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4  
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SLTA	7	23.4%
2	D3	2	6.6%
3	S1	15	50%
4	S2	6	20%
Jumlah		30	100%

Sumber: Olah Data, 2023.

Berdasarkan hasil survey melalui kuesioner dapat diketahui bahwa responden memiliki tingkat pendidikan yang beragam dari SLTA hingga Magister (S2), di antaranya adalah responden dengan pendidikan terakhir SLTA sebanyak 7 orang, responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 2 orang, responden dengan pendidikan terakhirnya S1 sebanyak 15 orang dan responden dengan pendidikan S2 sebanyak 6 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir S1.

## 2. Uji Instrument Penelitian

Instrumen pengukur seluruh variabel pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket, disampaikan kepada responden untuk dapat memberikan pernyataan sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialaminya. Angket sebagai instrumen harus memenuhi persyaratan utama, yaitu:

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner

mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Validasi melibatkan membandingkan nilai  $r$  yang dihitung dengan nilai  $r$  tabel *Product Moment*. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka indikator atau pernyataan kuesioner dikatakan valid dan sebaliknya. Data juga dikatakan valid jika nilai sig. (2-tailed) data  $< 0.05$ .

Tabel 4.5  
Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian Variabel Tunjangan Kinerja (X)  
dan Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Variabel	Validitas				
	Indikator	R <sub>Hitung</sub>	R <sub>Tabel</sub>	Sig.	Ket.
Tunjangan Kinerja (X)	X <sub>1</sub>	0,865	0,3061	0,000	Valid
	X <sub>2</sub>	0,775	0,3061	0,000	Valid
	X <sub>3</sub>	0,823	0,3061	0,000	Valid
	X <sub>4</sub>	0,796	0,3061	0,000	Valid
	X <sub>5</sub>	0,722	0,3061	0,000	Valid
	X <sub>6</sub>	0,894	0,3061	0,000	Valid
Efektivitas Kerja (Y)	Y <sub>1</sub>	0,442	0,3061	0,014	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,452	0,3061	0,012	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,940	0,3061	0,000	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,849	0,3061	0,000	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,650	0,3061	0,000	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,735	0,3061	0,000	Valid
	Y <sub>7</sub>	0,822	0,3061	0,000	Valid
	Y <sub>8</sub>	0,899	0,3061	0,000	Valid
	Y <sub>9</sub>	0,793	0,3061	0,000	Valid

Sumber: *Output SPSS* versi 22.

Berdasarkan tabel 4.5, hasil uji validitas untuk tunjangan kinerja (X) dan efektivitas kerja (Y) menyatakan bahwa semua butir pernyataan memiliki  $R_{hitung} > R_{tabel}$  (0, 3061) yang berarti semua butir pernyataan tersebut dinyatakan valid dan memiliki variabel yang kuat.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Reliabilitas data pada penelitian ini diuji dengan menggunakan *Inter-item Consistency Reliability* yang melihat *Cronbach's coefficient alpha* sebagai koefisien dari reliabilitas. *Cronbach's alpha* adalah koefisien reliabilitas yang menunjukkan bagaimana bagian-bagian dari suatu set berkorelasi secara positif satu sama lainnya. Suatu instrumen dianggap reliabel jika memiliki koefisien *alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,6 atau lebih.

Tabel 4.6  
Hasil Uji Reliabilitas Data

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	6

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	9

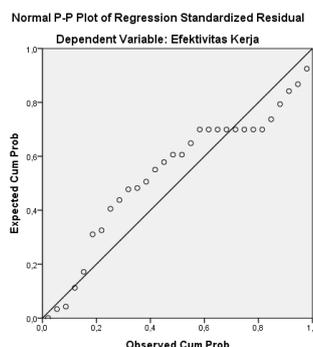
Sumber: *Output* SPSS versi 22.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan regresi ganda linier memerlukan beberapa asumsi yang sebaiknya dipenuhi, yaitu data yang dianalisis berdistribusi normal, tidak ada korelasi yang kuat antar variabel bebas (tidak multikolinearitas) dan tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan nilai residunya (tidak heteroskedastisitas). Masing-masing asumsi akan diuji sebagai berikut:

#### a. Uji Normalis Data

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan diagram sebaran, di mana data disimpulkan berdistribusi normal jika sebaran data berada di sekitar garis diagonalnya.



Gambar 4.2 Uji Normalitas Data

Diketahui bahwa semua data mempunyai sebaran yang berada di sekitar garis diagonalnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai data yang berdistribusi normal. Jadi secara umum asumsi kenormalan data dapat dipenuhi.

#### b. Uji Multikolinearitas

Ada tidak pengaruh antar variabel bebas, diuji dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Data antar variabel bebas dinyatakan tidak berkorelasi secara nyata atau tidak terjadi multikolinearitas jika hasil olah data seluruh variabel bebas mempunyai harga VIF kurang dari 10.

Tabel 4.7  
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant) Tunjangan Kinerja	1,000	1,000

Sumber: *Output* SPSS versi 22.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Tunjangan Kinerja (X) mempunyai harga VIF = 1,000. Dengan demikian seluruh variabel bebas terhindar dari multikolinearitas, sehingga asumsi kedua bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model dinyatakan memenuhi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan grafik plot (scatterplot) dimana penyebaran titik-titik yang di timbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu. serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Diketahui bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu yang teratur (misal bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (variance sama/Homoskedastisitas).

#### 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini peneliti melakukan pembagian kuesioner kepada Pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Data yang disajikan diperoleh melalui kuesioner yang telah dibagikan kepada 30 Pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Adapun hasil deskripsi variabel penelitian berdasarkan jawaban dari 30 responden diuraikan sebagai berikut:

##### a. Tunjangan Kinerja

Program tunjangan kinerja dari instansi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Terdapat beberapa aturan perundang-undangan yang mengatur pemberian tunjangan kinerja terhadap pegawai atau pekerja yang harus dipatuhi oleh instansi. Apabila instansi tidak patuh terhadap hukum atau peraturan yang berlaku tersebut akan dikenakan sanksi oleh pihak yang berwenang. Selain itu, juga akan ada perlawanan dari pegawai yang menuntut program tunjangan kinerja yang adil dan layak serta wajar sesuai dengan Perundang-Undangan.

Tunjangan kinerja dilaksanakan berdasarkan capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) bulanan dengan memperhatikan kehadiran pegawai.

##### a. Capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Bulanan

Sasaran Kinerja Pegawai atau SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai. Pencapaian kinerja pegawai dapat dilihat dari kuantitas, kualitas, waktu serta biaya. Kuantitas diartikan sebagai jumlah yang dihasilkan, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Kualitas

diartikan sebagai seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan. Waktu diartikan sebagai seberapa tepat/baik sebuah aktivitas diselesaikan. Sedangkan biaya diartikan sebagai seberapa jumlah anggaran yang telah dihabiskan.

b. Kehadiran pegawai

Kehadiran pegawai merupakan syarat utama pegawai dalam mencapai sasaran kerja. Pegawai harus menaati ketentuan hari dan jam kerja, dimana ketentuan hari kerja yang berlaku di Kementerian adalah 5 (lima) hari kerja dengan jumlah jam kerja adalah 7,5 (tujuh koma lima) jam per harinya.

**Tabel 4.8**  
**Besaran Tunjangan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Segeri**  
**Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan**

No.	Pangkat/Gol	Kelas Jabatan	TTP/Bulan (Rp)
1	II/a	5/1	635.832
2	II/b	6/1	762.416
3	II/b	5/1	635.832
4	II/c	6/1	762.416
5	II/c	6/1	762.416
6	II/d	5/1	635.832
7	III/a	7/1	877.360
8	III/a	8/1	995.082
9	III/a	9/1	1.238.066
10	III/b	8/1	995.082
11	III/b	8/1	995.082
12	III/b	8/1	995.082
13	III/b	9/1	1.238.066
14	III/c	8/1	995.082
15	III/c	8/1	995.082
16	III/c	9/1	1.238.066
17	III/c	9/1	1.238.066
18	III/c	9/1	1.238.066
19	III/d	8/1	995.082
20	III/d	11/1	1.636.205
21	IV/a	12/1	2.116.352

Sumber: Kantor Kecamatan Segeri, Pangkep 2023.

Beberapa indikator yang mendasari program tunjangan kinerja Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, yaitu:

### 1) Asas Adil

Besarnya tunjangan kinerja yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap pegawai menerima tunjangan kinerja yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap pegawai. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai akan lebih baik.

Tabel 4.9  
Membuat Daftar Laporan Kinerja Yang Dilakukan Setiap Bulannya

No	Pernyataan	Skor (s)	Frekuensi (f)	f.s
1	Sangat Baik	4	23	92
2	Baik	3	6	18
3	Kurang Baik	2	1	2
4	Tidak Baik	1	0	0
Total			30	112
$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{112}{120} \times 100\% = 93,34\%$				

Sumber: Olah Data, 2023.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai sebelum tunjangan kinerja diterima pegawai diwajibkan membuat daftar laporan kinerja yang dilakukan setiap bulannya. Yang mendominasi yaitu, “Sangat Baik” sebanyak 23 orang, yang menjawab “Baik” sebanyak

6 orang, yang menjawab “Kurang Baik” sebanyak 1 orang dan yang menjawab “Tidak Baik” tidak ada yang menjawab.

Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan mewajibkan pegawainya membuat daftar laporan kinerja yang dilakukan setiap bulannya sebelum tunjangan kinerja diberikan. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa responden percaya akan adanya asas keadilan dalam pemberian tunjangan kinerja.

Tabel 4.10  
Pegawai Lebih Disiplin Waktu dalam Bekerja dan Mencapai *Output* Sesuai dengan Rencana Perjanjian Kinerja

No	Pernyataan	Skor (s)	Frekuensi (f)	f.s
1	Sangat Baik	4	18	72
2	Baik	3	12	36
3	Kurang Baik	2	0	0
4	Tidak Baik	1	0	0
Total			30	108
$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{108}{120} \times 100\% = 90,00\%$				

Sumber: Olah Data, 2023.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tunjangan kinerja yang diterima membuat pegawai lebih disiplin waktu dalam bekerja dan mencapai *output* sesuai dengan rencana perjanjian kinerja. Yang mendominasi yaitu, “Sangat Baik” sebanyak 18 orang, yang menjawab “Baik” sebanyak 12 orang, dan tidak ada responden yang menjawab “Kurang Baik” dan “Tidak Baik”.

Pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan lebih disiplin waktu dalam bekerja dan mencapai *output* sesuai dengan rencana perjanjian kinerja setelah mendapat tunjangan kinerja.

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa responden percaya akan adanya asas keadilan dalam pemberian tunjangan kinerja.

Tabel 4.11  
Tunjangan Kinerja Yang Diterima Sudah Setara dengan  
Kedisiplinan Pegawai

No	Pernyataan	Skor (s)	Frekuensi (f)	f.s
1	Sangat Baik	4	19	76
2	Baik	3	9	27
3	Kurang Baik	2	2	4
4	Tidak Baik	1	0	0
Total			30	107
$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{107}{120} \times 100\% = 89,17\%$				

Sumber: Olah Data, 2023.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tunjangan kinerja yang diterima sudah setara dengan kedisiplinan pegawai. Yang mendominasi yaitu, “Sangat Baik” sebanyak 19 orang, yang menjawab “Baik” sebanyak 9 orang, yang menjawab “Kurang Baik” sebanyak 2 orang dan tidak ada yang menjawab “Tidak Baik”.

Tunjangan kinerja yang diterima pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan setara dengan tingkat kedisilannya. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa responden percaya akan adanya asas keadilan dalam pemberian tunjangan kinerja.

Adapun hasil rekapitulasi dari indikator asas adil: 1) Pegawai diwajibkan membuat daftar laporan kinerja yang dilakukan setiap bulannya, 2) Pegawai lebih disiplin waktu dalam bekerja dan mencapai *output* sesuai dengan rencana perjanjian kinerja dan 3) Tunjangan Kinerja yang diterima

sudah setara dengan kedisiplinan pegawai. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12  
Rekapitulasi Indikator Asas Adil

No	Indikator Asas Adil	Persentase
1	Pegawai diwajibkan membuat daftar laporan kinerja yang dilakukan setiap bulannya	93,34%
2	Pegawai lebih disiplin waktu dalam bekerja dan mencapai <i>output</i> sesuai dengan rencana perjanjian kinerja	90,00%
3	Tunjangan Kinerja yang diterima sudah setara dengan kedisiplinan pegawai	89,17%
	Rata-rata	90,84%

Sumber: Olah Data, 2023.

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa rekapitulasi mengenai indikator asas adil yaitu pernyataan pertama mengenai sebelum tunjangan kinerja diterima pegawai diwajibkan membuat daftar laporan kinerja yang dilakukan setiap bulannya memperoleh persentase sebesar 93,34% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Pernyataan kedua mengenai tunjangan kinerja yang diterima membuat pegawai lebih disiplin waktu dalam bekerja dan mencapai *output* sesuai dengan rencana perjanjian kinerja memperoleh persentase sebesar 90,00% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Pernyataan ketiga mengenai tunjangan kinerja yang diterima sudah setara dengan kedisiplinan pegawai memperoleh persentase sebesar 89,17% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Dari ketiga pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja dengan indikator asas adil memperoleh penilaian rata-rata persentase sebesar 90,84% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”

## 2) Asas Layak dan Wajar

Tunjangan kinerja yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya tunjangan kinerja didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Bagian personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan tunjangan kinerja dengan eksternal tunjangan kinerja yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan pegawai yang berkualitas tidak berhenti. Sedangkan tunjangan kinerja yang wajar berarti besaran tunjangan kinerja harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan lain-lain.

Tabel 4.13  
Tunjangan Kinerja Yang Diterima Oleh Pegawai Sesuai dengan Kelas  
Jabatan

No	Pernyataan	Skor (s)	Frekuensi (f)	f.s
1	Sangat Baik	4	21	84
2	Baik	3	7	21
3	Kurang Baik	2	2	4
4	Tidak Baik	1	0	0
Total			30	109
		$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{109}{120} \times 100\% = 90,84\%$		

Sumber: Olah Data, 2023.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai sesuai dengan kelas jabatan. Yang mendominasi yaitu, “Sangat Baik” sebanyak 21 orang, yang menjawab “Baik” sebanyak 7 orang, yang menjawab “Kurang Baik” sebanyak 2 orang dan tidak ada yang menjawab “Tidak Baik”.

Tunjangan kinerja yang diterima pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan disesuaikan dengan kelas jabatan. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa responden percaya akan adanya asas layak dan wajar dalam pemberian tunjangan kinerja.

Tabel 4.14  
Tunjangan Kinerja Yang Diterima Sudah Sesuai Dengan Aturan Yang Ditetapkan oleh Pemerintah Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

No	Pernyataan	Skor (s)	Frekuensi (f)	f.s
1	Sangat Baik	4	22	88
2	Baik	3	7	21
3	Kurang Baik	2	1	2
4	Tidak Baik	1	0	0
Total			30	111
		$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{111}{120} \times 100\% = 92,50\%$		

Sumber: Olah Data, 2023.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tunjangan kinerja yang diterima sudah sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh Pemerintah Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Yang mendominasi yaitu, “Sangat Baik” sebanyak 22 orang, yang menjawab “Baik” sebanyak 7 orang, yang menjawab “Kurang Baik” sebanyak 1 orang dan tidak ada yang menjawab “Tidak Baik”.

Tunjangan kinerja yang diterima pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan disesuaikan dengan peraturan pemerintah setempat (Daerah). Berdasarkan hasil pengisian kuesioner

menunjukkan bahwa responden percaya akan adanya asas layak dan wajar dalam pemberian tunjangan kinerja.

Tabel 4.15  
Tunjangan Kinerja diterima sudah rutin diterima pegawai setiap bulannya

No	Pernyataan	Skor (s)	Frekuensi (f)	f.s
1	Sangat Baik	4	24	96
2	Baik	3	5	15
3	Kurang Baik	2	1	2
4	Tidak Baik	1	0	0
Total			30	113
		$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{113}{120} \times 100\% = 94,17\%$		

Sumber: Olah Data, 2023.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tunjangan kinerja diterima sudah rutin diterima pegawai setiap bulannya. Yang mendominasi yaitu, “Sangat Baik” sebanyak 24 orang, yang menjawab “Baik” sebanyak 5 orang, yang menjawab “Kurang Baik” sebanyak 1 orang dan tidak ada yang menjawab “Tidak Baik”.

Tunjangan kinerja yang diterima pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan rutin diterima pegawai setiap bulannya. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa responden percaya akan adanya asas layak dan wajar dalam pemberian tunjangan kinerja.

Adapun hasil rekapitulasi dari indikator asas layak dan wajar: 1) Tunjangan Kinerja yang diterima oleh pegawai sesuai dengan kelas jabatan, 2) Tunjangan Kinerja yang diterima sudah sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh Pemerintah Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan

Kepulauan dan 3) Tunjangan Kinerja diterima sudah rutin diterima pegawai setiap bulannya. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.16  
Rekapitulasi Indikator Asas Layak dan Wajar

No	Indikator Asas Layak dan Wajar	Persentase
1	Tunjangan Kinerja yang diterima oleh pegawai sesuai dengan kelas jabatan	90,84%
2	Tunjangan Kinerja yang diterima sudah sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh Pemerintah Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan	92,50%
3	Tunjangan Kinerja diterima sudah rutin diterima pegawai setiap bulannya	94,17%
	Rata-rata	92,51%

Sumber: Olah Data, 2023.

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa rekapitulasi mengenai indikator asas layak dan wajar yaitu pernyataan pertama mengenai tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai sesuai dengan kelas jabatan memperoleh persentase sebesar 90,84% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Pernyataan kedua mengenai tunjangan kinerja yang diterima sudah sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh Pemerintah Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan memperoleh persentase sebesar 92,50% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Pernyataan ketiga mengenai tunjangan kinerja diterima sudah rutin diterima pegawai setiap bulannya memperoleh persentase sebesar 94,17% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Dari ketiga pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja dengan indikator asas layak dan wajar memperoleh penilaian rata-rata persentase sebesar 92,51% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”.

Berdasarkan hasil analisis pada kedua indikator variabel tunjangan kinerja (X) disimpulkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17  
Tanggapan Responden pada Variabel Tunjangan Kinerja (X)

Item Pernyataan	Jawaban Responden								Skor
	SS		S		KS		STS		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
X <sub>1</sub>	23	76,7	6	20,0	1	3,3	0	0,0	112
X <sub>2</sub>	18	60,0	12	40,0	0	0,0	0	0,0	108
X <sub>3</sub>	19	63,3	9	30,0	2	6,7	0	0,0	107
Jumlah									327
X <sub>4</sub>	21	70,0	7	23,3	2	6,7	0	0,0	109
X <sub>5</sub>	22	73,3	7	23,3	1	3,3	0	0,0	111
X <sub>6</sub>	24	80,0	5	16,7	1	3,3	0	0,0	113
Jumlah									333
Total									660
Rata-Rata									110

Sumber: Olah Data, 2023.

Berdasarkan pada tabel tersebut mengenai tanggapan responden variabel tunjangan kinerja memiliki total 660 dengan rata-rata 110 dari 6 item pernyataan yang diperoleh pada 2 indikator variabel tunjangan kinerja. Adapun skor tertinggi pada setiap item pertanyaan diberi skor 4 dan skor terendah diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maksimal pada variabel pengawasan adalah sebagai berikut:

Skor maksimal = skor tinggi pertanyaan X jumlah Responden X jumlah

Item pertanyaan

$$= 4 \times 30 \times 6$$

$$= 720$$

Berdasarkan hasil penelitian tunjangan kinerja pada Kantor Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan diperoleh jumlah hasil perolehan dalam pengumpulan kuesioner sebanyak 720, maka tanggapan dari 30 responden untuk variabel pengawasan yaitu:

$$\frac{\text{Skor Total}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100\% = \frac{660}{720} \times 100\% = 91,67\%$$

Dari hasil variabel pengawasan diperoleh nilai 91,67% yang berada dalam kategori “Sangat Baik”.

#### **b. Efektivitas Kerja**

Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif.

Pelayanan di Kantor Kecamatan Segeri yaitu :

1. Pelayanan izin Keramaian
2. Rekomendasi Pernikahan
3. Izin usaha
4. Keterangan Ternak
5. Rekomendasi Penelitian
6. Pelayanan Kartu Pencari Kerja
7. Keterangan tidak mampu
8. Mediasi Kasus sengketa tanah

Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (*Outcome*) dari keluaran (*Output*) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi. Indikator efektivitas kerja meliputi:

### 1) Kemampuan Menyesuaikan Diri

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap organisasi yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

Tabel 4.18

Kerja Sama Antar Pegawai untuk Menyelesaikan Pekerjaan

No	Pernyataan	Skor (s)	Frekuensi (f)	f.s
1	Sangat Baik	4	18	72
2	Baik	3	11	33
3	Kurang Baik	2	1	2
4	Tidak Baik	1	0	0
Total			30	107
$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{107}{120} \times 100\% = 89,17\%$				

Sumber: Olah Data, 2023.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai kerja sama antar pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Yang mendominasi yaitu, “Sangat Baik” sebanyak 18 orang, yang menjawab “Baik” sebanyak 11 orang, yang menjawab “Kurang Baik” sebanyak 1 orang dan tidak ada yang menjawab “Tidak Baik”.

Pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dalam bekerja membentuk kerjasama yang baik dengan rekan kerjanya. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa responden mampu menyesuaikan diri dalam bekerja sehingga menghasilkan efektivitas kerja yang baik.

Tabel 4.19  
Terdapat Kekompakan Berja Sama dalam Tim

No	Pernyataan	Skor (s)	Frekuensi (f)	f.s
1	Sangat Baik	4	20	80
2	Baik	3	9	27
3	Kurang Baik	2	1	2
4	Tidak Baik	1	0	0
Total			30	109
		$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{109}{120} \times 100\% = 90,84\%$		

Sumber: Olah Data, 2023.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai terdapat kekompakan berja sama dalam tim. Yang mendominasi yaitu, “Sangat Baik” sebanyak 20 orang, yang menjawab “Baik” sebanyak 9 orang, yang menjawab “Kurang Baik” sebanyak 1 orang dan tidak ada yang menjawab “Tidak Baik”.

Pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan memiliki tim yang kompak ketika bekerja. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa responden dengan tim yang kompak dalam bekerja mampu menciptakan penyesuaian diri dalam bekerja yang akan menghasilkan efektivitas kerja yang baik.

Tabel 4.20

Hubungan Antar Sesama Rekan Kerja Baik dan Penuh Rasa Kebersamaan

No	Pernyataan	Skor (s)	Frekuensi (f)	f.s
1	Sangat Baik	4	20	80
2	Baik	3	6	18
3	Kurang Baik	2	4	8
4	Tidak Baik	1	0	0
Total			30	106
$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{106}{120} \times 100\% = 88,34\%$				

Sumber: Olah Data, 2023.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai hubungan antar sesama rekan kerja baik dan penuh rasa kebersamaan. Yang mendominasi yaitu, “Sangat Baik” sebanyak 20 orang, yang menjawab “Baik” sebanyak 6 orang, yang menjawab “Kurang Baik” sebanyak 4 orang dan tidak ada yang menjawab “Tidak Baik”.

Pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa responden yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja akan mampu menciptakan penyesuaian diri dan menghasilkan efektivitas kerja yang baik.

Adapun hasil rekapitulasi dari indikator kemampuan menyesuaikan diri: 1) Pegawai dapat bekerja sama dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan, 2) Terdapat kekompakan berja sama dalam tim dan 3) Hubungan antar sesama rekan kerja baik dan penuh rasa kebersamaan. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.21  
Rekapitulasi Indikator Kemampuan Menyesuaikan Diri

No	Indikator Kemampuan Menyesuaikan Diri	Persentase
1	Pegawai dapat bekerja sama dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan	89,17%
2	Terdapat kekompakan berja sama dalam tim	90,84%
3	Hubungan antar sesama rekan kerja baik dan penuh rasa kebersamaan	88,34%
	Rata-rata	89,45%

Sumber: Olah Data, 2023.

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa rekapitulasi mengenai indikator kemampuan menyesuaikan diri yaitu pernyataan pertama mengenai pegawai dapat bekerja sama dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan memperoleh persentase sebesar 89,17% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Pernyataan kedua mengenai terdapat kekompakan berja sama dalam tim memperoleh persentase sebesar 90,84% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Pernyataan ketiga mengenai Hubungan antar sesama rekan kerja baik dan penuh rasa kebersamaan memperoleh persentase sebesar 94,17% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Dari ketiga pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja dengan indikator kemampuan menyesuaikan diri

memperoleh penilaian rata-rata persentase sebesar 88,34% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”.

## 2) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu yang dimiliki oleh pegawai maka tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Tabel 4.22  
Pekerjaan Yang Pegawai Selesaikan Sesuai dengan *Output*

No	Pernyataan	Skor (s)	Frekuensi (f)	f.s
1	Sangat Baik	4	24	96
2	Baik	3	1	3
3	Kurang Baik	2	4	8
4	Tidak Baik	1	1	1
Total			30	108
$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{108}{120} \times 100\% = 88,34\%$				

Sumber: Olah Data, 2023.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pekerjaan yang pegawai selesaikan sesuai dengan *ouput*. Yang mendominasi yaitu, “Sangat Baik” sebanyak 24 orang, yang menjawab “Baik” sebanyak 1 orang, yang menjawab “Kurang Baik” sebanyak 4 orang dan yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 1 orang.

Pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *Output* yang

diharapkan. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam bekerja sesuai dengan *Output* yang diharapkan menandakan sebuah prestasi kerja yang nantinya menghasilkan efektivitas kerja yang baik.

Tabel 4.23  
Hasil Pekerjaan Pegawai Diterima dengan Baik oleh Atasan dan Rekan Kerja

No	Pernyataan	Skor (s)	Frekuensi (f)	f.s
1	Sangat Baik	4	22	88
2	Baik	3	5	15
3	Kurang Baik	2	3	6
4	Tidak Baik	1	0	0
Total			30	109
$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{109}{120} \times 100\% = 90,84\%$				

Sumber: Olah Data, 2023.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai hasil pekerjaan pegawai diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja. Yang mendominasi yaitu, “Sangat Baik” sebanyak 22 orang, yang menjawab “Baik” sebanyak 5 orang, yang menjawab “Kurang Baik” sebanyak 3 orang dan yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 0 orang.

Pekerjaan Pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa diterimanya pekerjaan seorang pegawai baik dari atasan maupun rekan kerja menandakan sebuah prestasi kerja yang nantinya menghasilkan efektivitas kerja yang baik.

Tabel 4.24

### Hasil Pekerjaan Pegawai Selesai dengan Tepat Waktu dan terselesaikan dengan Baik

No	Pernyataan	Skor (s)	Frekuensi (f)	f.s
1	Sangat Baik	4	20	80
2	Baik	3	7	21
3	Kurang Baik	2	3	6
4	Tidak Baik	1	0	0
Total			30	107
		$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{107}{120} \times 100\% = 89,17\%$		

Sumber: Olah Data, 2023.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai hasil pekerjaan pegawai selesai dengan tepat waktu dan terselesaikan dengan baik. Yang mendominasi yaitu, "Sangat Baik" sebanyak 20 orang, yang menjawab "Baik" sebanyak 7 orang, yang menjawab "Kurang Baik" sebanyak 3 orang dan yang menjawab "Tidak Baik" sebanyak 0 orang.

Pekerjaan Pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan selesai tepat waktu dan terselesaikan dengan baik. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa pekerjaan yang selesai tepat waktu dan selesainya dengan baik menandakan sebuah prestasi kerja yang nantinya menghasilkan efektivitas kerja yang baik.

Adapun hasil rekapitulasi dari indikator prestasi kerja: 1) Pekerjaan yang pegawai selesaikan sesuai dengan *output*, 2) Hasil pekerjaan pegawai diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja dan 3) Hasil pekerjaan pegawai selesai dengan tepat waktu dan terselesaikan dengan baik. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.25  
Rekapitulasi Indikator Prestasi Kerja

No	Indikator Prestasi Kerja	Persentase
1	Pekerjaan yang pegawai selesaikan sesuai dengan <i>output</i>	88,34%
2	Hasil pekerjaan pegawai diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja	90,84%
3	Hasil pekerjaan pegawai selesai dengan tepat waktu dan terselesaikan dengan baik	89,17%
	Rata-rata	89,45%

Sumber: Olah Data, 2023.

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa rekapitulasi mengenai indikator prestasi kerja yaitu pernyataan pertama mengenai pekerjaan yang pegawai selesaikan sesuai dengan *output* memperoleh persentase sebesar 88,34% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Pernyataan kedua mengenai hasil pekerjaan pegawai diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja memperoleh persentase sebesar 90,84% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Pernyataan ketiga mengenai Hasil pekerjaan pegawai selesai dengan tepat waktu dan terselesaikan dengan baik memperoleh persentase sebesar 89,17% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Dari ketiga pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja dengan indikator prestasi kerja memperoleh penilaian rata-rata persentase sebesar 89,45% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”.

### 3) Kepuasan Kerja

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka

mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

Tabel 4.26  
Pegawai Senang dengan Tanggung Jawab Yang Ada dari Pekerjaan Saat Ini

No	Pernyataan	Skor (s)	Frekuensi (f)	f.s
1	Sangat Baik	4	19	76
2	Baik	3	10	30
3	Kurang Baik	2	1	2
4	Tidak Baik	1	0	0
Total			30	108
$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{108}{120} \times 100\% = 90,00\%$				

Sumber: Olah Data, 2023.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pegawai senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saat ini. Yang mendominasi yaitu, "Sangat Baik" sebanyak 19 orang, yang menjawab "Baik" sebanyak 10 orang, yang menjawab "Kurang Baik" sebanyak 1 orang dan yang menjawab "Tidak Baik" sebanyak 0 orang.

Pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan mendapatkan tanggung jawab dari pekerjaannya. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa pekerjaan yang didasarkan pada kemampuan dan tupoksi sesuai menandakan sebuah kepuasan kerja yang nantinya menghasilkan efektivitas kerja yang baik.

Tabel 4.27  
Pegawai Merasa Puas dengan Fasilitas Yang Diberikan untuk Menunjang Pekerjaan

No	Pernyataan	Skor (s)	Frekuensi (f)	f.s
1	Sangat Baik	4	20	80
2	Baik	3	8	24

3	Kurang Baik	2	2	4
4	Tidak Baik	1	0	0
Total			30	108
		$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{108}{120} \times 100\% = 90,00\%$		

Sumber: Olah Data, 2023.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pegawai merasa puas dengan fasilitas yang diberikan untuk menunjang pekerjaan. Yang mendominasi yaitu, “Sangat Baik” sebanyak 20 orang, yang menjawab “Baik” sebanyak 8 orang, yang menjawab “Kurang Baik” sebanyak 2 orang dan yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 0 orang.

Pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan mendapatkan fasilitas penunjang pekerjaan. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa pekerjaan yang ditunjang dengan fasilitas yang memadai menandakan sebuah kepuasan kerja yang nantinya menghasilkan efektivitas kerja yang baik.

Tabel 4.28

Pegawai Merasa Puas dengan Perlakuan Atasan Yang Adil atas Prestasi Kerja Bawahannya

No	Pernyataan	Skor (s)	Frekuensi (f)	f.s
1	Sangat Baik	4	25	100
2	Baik	3	3	9
3	Kurang Baik	2	2	4
4	Tidak Baik	1	0	0
Total			30	113
		$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{113}{120} \times 100\% = 94,17\%$		

Sumber: Olah Data, 2023.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pegawai merasa puas dengan perlakuan atasan yang adil atas prestasi kerja bawahannya. Yang mendominasi yaitu, “Sangat Baik” sebanyak 25 orang, yang menjawab “Baik” sebanyak 3 orang, yang menjawab “Kurang Baik” sebanyak 2 orang dan yang menjawab “Tidak Baik” sebanyak 0 orang.

Pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan diperlakukan secara adil oleh atasannya sesuai dengan prestasi yang dikerjakan. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa perlakuan keadilan dari atasan atas prestasi yang didapatkan bawahannya menandakan sebuah kepuasan kerja yang nantinya menghasilkan efektivitas kerja yang baik.

Adapun hasil rekapitulasi dari indikator kepuasan kerja: 1) Pegawai senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saat ini, 2) Pegawai merasa puas dengan fasilitas yang diberikan untuk menunjang pekerjaan dan 3) Pegawai merasa puas dengan perlakuan atasan yang adil atas prestasi kerja bawahannya. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.29  
Rekapitulasi Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator Kepuasan Kerja	Persentase
1	Pegawai senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saat ini	90,00%
2	Pegawai merasa puas dengan fasilitas yang diberikan untuk menunjang pekerjaan	90,00%
3	Pegawai merasa puas dengan perlakuan atasan yang adil atas prestasi kerja bawahannya	94,17%

	Rata-rata	91,39%
--	-----------	--------

Sumber: Olah Data, 2023.

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa rekapitulasi mengenai indikator kepuasan kerja yaitu pernyataan pertama mengenai pegawai senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saat ini memperoleh persentase sebesar 90,00% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Pernyataan kedua mengenai pegawai merasa puas dengan fasilitas yang diberikan untuk menunjang pekerjaan memperoleh persentase sebesar 90,00% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Pernyataan ketiga mengenai pegawai merasa puas dengan perlakuan atasan yang adil atas prestasi kerja bawahannya memperoleh persentase sebesar 94,17% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Dari ketiga pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja dengan indikator kepuasan kerja memperoleh penilaian rata-rata persentase sebesar 91,39% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”.

Berdasarkan hasil analisis pada ketiga indikator variabel tunjangan kinerja (X) disimpulkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.30

Tanggapan Responden pada Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Item Pernyataan	Jawaban Responden								Skor
	SB		B		KB		TB		
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	
Y <sub>1</sub>	18	60,0	11	36,7	1	3,3	0	0,0	107
Y <sub>2</sub>	20	66,7	9	30,0	1	3,3	0	0,0	109
Y <sub>3</sub>	20	66,7	6	20,0	4	13,3	0	0,0	106

	Jumlah								322
Y <sub>4</sub>	24	80,0	1	3,3	4	13,3	1	3,3	108
Y <sub>5</sub>	22	73,3	5	16,7	3	10,0	0	0,0	109
Y <sub>6</sub>	20	66,7	7	23,3	3	10,0	0	0,0	107
									324
Y <sub>7</sub>	19	63,3	10	33,3	1	3,3	0	0,0	108
Y <sub>8</sub>	20	66,7	8	26,7	2	6,7	0	0,0	108
Y <sub>9</sub>	25	83,3	3	10,0	2	6,7	0	0,0	113
	Jumlah								329
	Total								975
	Rata-Rata								108,4

Sumber: Olah Data, 2023.

Berdasarkan pada tabel tersebut mengenai tanggapan responden variabel efektifitas kerja memiliki total 975 dengan rata-rata 108,4 dari 9 item pernyataan yang diperoleh pada 3 indikator variabel efektifitas kerja. Adapun skor tertinggi pada setiap item pertanyaan diberi skor 4 dan skor terendah diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maksimal pada variabel pengawasan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor maksimal} &= \text{skor tinggi pertanyaan} \times \text{jumlah Responden} \times \text{jumlah} \\ &\text{Item pertanyaan} \\ &= 4 \times 30 \times 9 \\ &= 1.080 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penelitian tunjangan kinerja pada Kantor Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan diperoleh jumlah hasil perolehan dalam pengumpulan kuesioner sebanyak 1.080, maka tanggapan dari 30 responden untuk variabel pengawasan yaitu:

$$\frac{\text{Skor Total}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100\% = \frac{975}{1.080} \times 100\% = 90,28\%$$

Dari hasil variabel pengawasan diperoleh nilai 90,28% yang berada dalam kategori “Sangat Baik”.

### C. Pengujian Hipotesis

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik. Maka tahap berikutnya adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi linea, model regresi linear dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independent tunjangan kinerja (X) dengan efektivitas kerja (Y). Berikut ini adalah uraian hasil pengujian dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22,0 dalam bentuk model summary dan ANOVA (Uji F) seperti pada tabel sebagai berikut:

#### 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Tunjangan Kinerja (X) terhadap Efektivitas Kerja (Y) secara Parsial

Setelah memenuhi uji asumsi klasik maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat, dan selanjutnya akan di uji apakah ada pengaruh tunjangan kinerja (X) terhadap efektivitas kerja (Y). Hasil uji regresi linear sederhana pengaruh tunjangan kinerja (X) terhadap efektivitas kerja (Y) secara parsial sebagai berikut:

##### a) Pengaruh Asas Adil (X<sub>1</sub>) terhadap Kemampuan Menyesuaikan Diri (Y<sub>1</sub>)

Asas adil (X<sub>1</sub>) harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap pegawai. Asas adil (X<sub>1</sub>) yang

menunjang kemampuan menyesuaikan diri ( $Y_1$ ) dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.31

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,685 <sup>a</sup>	,469	,450	1,101

a. Predictors: (Constant), Asas Adil

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square 0.469, hal ini berarti pengaruh asas adil ( $X_1$ ) terhadap kemampuan menyesuaikan diri ( $Y_1$ ) sebesar 0.469 atau 46,9%. Hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban 30 orang responden atas tiga pertanyaan untuk menganalisis pengaruh indikator asas adil ( $X_1$ ) terhadap kemampuan menyesuaikan diri ( $Y_1$ ) yang terkait dengan pembuatan daftar laporan kerja ( $X_{1.1}$ ), disiplin waktu ( $X_{1.2}$ ) dan kesetaraan kedisiplinan pegawai ( $X_{1.3}$ ) yang menunjang kemampuan menyesuaikan diri ( $Y_1$ ) yaitu yang terkait dengan kerjasama ( $Y_{1.1}$ ), kekompakan ( $Y_{1.2}$ ) dan hubungan kebersamaan ( $Y_{1.3}$ ). Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator asas adil ( $X_1$ ) terhadap kemampuan menyesuaikan diri ( $Y_1$ ), hanya saja pengaruhnya tergolong sedang yaitu hanya berpengaruh sebesar 46,9%. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.32

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	29,937	1	29,937	24,705	,000 <sup>b</sup>
Residual	33,929	28	1,212		

Total	63,867	29			
-------	--------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Kemampuan Menyesuaikan Diri

b. Predictors: (Constant), Asas Adil

Dari hasil di atas diketahui bahwa nilai F hitung 24,705 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka terdapat ada pengaruh variabel asas adil ( $X_1$ ) terhadap kemampuan menyesuaikan diri ( $Y_1$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari asas adil ( $X_1$ ) yang terkait dengan pembuatan daftar laporan kerja ( $X_{1.1}$ ), disiplin waktu ( $X_{1.2}$ ) dan kesetaraan kedisiplinan pegawai ( $X_{1.3}$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kemampuan menyesuaikan diri ( $Y_1$ ) yang terkait dengan kerjasama ( $Y_{1.1}$ ), kekompakan ( $Y_{1.2}$ ) dan hubungan kebersamaan ( $Y_{1.3}$ ).

**b) Pengaruh Asas Adil ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y_2$ )**

Asas adil ( $X_1$ ) harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Asas adil ( $X_1$ ) yang menunjang prestasi kerja ( $Y_2$ ) dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.33

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,497 <sup>a</sup>	,169	,226	1,907

a. Predictors: (Constant), Asas Adil

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square 0.169, hal ini berarti pengaruh asas adil

( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y_2$ ) sebesar 0.169 atau 16,9%. Hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban 30 orang responden atas tiga pertanyaan untuk menganalisis pengaruh indikator asas adil ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y_2$ ) yang terkait dengan pembuatan daftar laporan kerja ( $X_{1.1}$ ), disiplin waktu ( $X_{1.2}$ ) dan kesetaraan kedisiplinan pegawai ( $X_{1.3}$ ) yang menunjang prestasi kerja ( $Y_2$ ) yaitu yang terkait dengan sesuai *output* ( $Y_{2.1}$ ), diterima dengan baik ( $Y_{2.2}$ ) dan selesai tepat waktu ( $Y_{2.3}$ ). Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator asas adil ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y_2$ ), hanya saja pengaruhnya tergolong rendah yaitu hanya berpengaruh sebesar 16,9%. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	,966	1	,966	12,266	,010 <sup>b</sup>
Residual	101,834	28	3,637		
Total	102,800	29			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Asas Adil

Dari hasil di atas diketahui bahwa nilai F hitung 12,266 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,010 < 0,05$  maka terdapat ada pengaruh variabel asas adil ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y_2$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari asas adil ( $X_1$ ) yang terkait dengan pembuatan daftar laporan kerja ( $X_{1.1}$ ), disiplin waktu ( $X_{1.2}$ ) dan kesetaraan kedisiplinan pegawai ( $X_{1.3}$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel

terikat yaitu prestasi kerja ( $Y_2$ ) yang terkait dengan sesuai *output* ( $Y_{2.1}$ ), diterima dengan baik ( $Y_{2.2}$ ) dan selesai tepat waktu ( $Y_{2.3}$ ).

**c) Pengaruh Asas Adil ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_3$ )**

Asas adil ( $X_1$ ) akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai akan lebih baik. Asas adil ( $X_1$ ) yang menunjang kepuasan kerja ( $Y_3$ ) dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.35  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,443 <sup>a</sup>	,196	,168	1,467

a. Predictors: (Constant), Asas Adil

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square 0.196, hal ini berarti pengaruh asas adil ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_3$ ) sebesar 0.196 atau 19,6%. Hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban 30 orang responden atas tiga pertanyaan untuk menganalisis pengaruh indikator asas adil ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_3$ ) yang terkait dengan pembuatan daftar laporan kerja ( $X_{1.1}$ ), disiplin waktu ( $X_{1.2}$ ) dan kesetaraan kedisiplinan pegawai ( $X_{1.3}$ ) yang menunjang kepuasan kerja ( $Y_3$ ) yaitu yang terkait dengan tanggungjawab ( $Y_{3.1}$ ), fasilitas penunjang ( $Y_{3.2}$ ) dan perlakuan atasan ( $Y_{3.3}$ ). Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator asas adil ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_3$ ), hanya saja pengaruhnya tergolong rendah yaitu hanya berpengaruh sebesar 19,6%. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.36

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14,730	1	14,730	6,847	,014 <sup>b</sup>
Residual	60,236	28	2,151		
Total	74,967	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Asas Adil

Dari hasil di atas diketahui bahwa nilai F hitung 6,847 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,014 < 0,05$  maka terdapat ada pengaruh variabel asas adil ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_2$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari asas adil ( $X_1$ ) yang terkait dengan pembuatan daftar laporan kerja ( $X_{1.1}$ ), disiplin waktu ( $X_{1.2}$ ) dan kesetaraan kedisiplinan pegawai ( $X_{1.3}$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja ( $Y_3$ ) yang terkait dengan tanggungjawab ( $Y_{3.1}$ ), fasilitas penunjang ( $Y_{3.2}$ ) dan perlakuan atasan ( $Y_{3.3}$ ).

**d) Pengaruh Asas Layak dan Wajar ( $X_2$ ) terhadap Kemampuan Menyesuaikan Diri ( $Y_1$ )**

Tolak ukur layak ( $X_2$ ) adalah relatif, penetapan besarnya tunjangan kinerja didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Asas layak dan wajar ( $X_2$ ) yang menunjang kemampuan menyesuaikan diri ( $Y_1$ ) dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.37

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,623 <sup>a</sup>	,388	,366	1,182

a. Predictors: (Constant), Asas Layak dan Wajar

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square 0.388, hal ini berarti pengaruh asas layak dan wajar ( $X_2$ ) terhadap kemampuan menyesuaikan diri ( $Y_1$ ) sebesar 0.388 atau 38,8%. Hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban 30 orang responden atas tiga pertanyaan untuk menganalisis pengaruh indikator asas layak dan wajar ( $X_2$ ) terhadap kemampuan menyesuaikan diri ( $Y_1$ ) yang terkait dengan sesuai kelas jabatan ( $X_{2.1}$ ), sesuai aturan pemerintah daerah ( $X_{2.2}$ ) dan rutin diterima ( $X_{2.3}$ ) yang menunjang kemampuan menyesuaikan diri ( $Y_1$ ) yaitu yang terkait dengan kerjasama ( $Y_{1.1}$ ), kekompakan ( $Y_{1.2}$ ) dan hubungan kebersamaan ( $Y_{1.3}$ ). Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator asas layak dan wajar ( $X_2$ ) terhadap kemampuan menyesuaikan diri ( $Y_1$ ), hanya saja pengaruhnya tergolong sedang yaitu hanya berpengaruh sebesar 38,8%. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.38

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	24,758	1	24,758	17,725	,000 <sup>b</sup>
Residual	39,109	28	1,397		
Total	63,867	29			

a. Dependent Variable: Kemampuan Menyesuaikan Diri

b. Predictors: (Constant), Asas Layak dan Wajar

Dari hasil di atas diketahui bahwa nilai F hitung 17,725 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka terdapat ada pengaruh variabel asas layak dan wajar ( $X_2$ ) terhadap kemampuan menyesuaikan diri ( $Y_1$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari asas layak dan wajar ( $X_1$ ) yang terkait dengan sesuai kelas jabatan ( $X_{2.1}$ ), sesuai aturan pemerintah daerah ( $X_{2.2}$ ) dan rutin diterima ( $X_{2.3}$ ) memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kemampuan menyesuaikan diri ( $Y_1$ ) yang terkait dengan kerjasama ( $Y_{1.1}$ ), kekompakan ( $Y_{1.2}$ ) dan hubungan kebersamaan ( $Y_{1.3}$ ).

**e) Pengaruh Asas Layak dan Wajar ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y_2$ )**

Asas layak dan wajar ( $X_2$ ) penting supaya semangat kerja dan pegawai yang berkualitas tidak berhenti. Asas layak dan wajar ( $X_2$ ) yang menunjang prestasi kerja ( $Y_2$ ) dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.39  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,188 <sup>a</sup>	,178	,128	1,909

a. Predictors: (Constant), Asas Layak dan Wajar

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square 0.178, hal ini berarti pengaruh asas layak dan wajar ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y_2$ ) sebesar 0.178 atau 17,8%. Hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban 30 orang responden atas tiga pertanyaan untuk menganalisis pengaruh indikator asas layak dan wajar ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y_2$ ) yang terkait dengan sesuai kelas jabatan ( $X_{2.1}$ ), sesuai aturan pemerintah daerah ( $X_{2.2}$ ) dan rutin diterima ( $X_{2.3}$ ) yang menunjang prestasi kerja ( $Y_1$ ) yaitu yang terkait dengan sesuai *output* ( $Y_{2.1}$ ), diterima dengan baik ( $Y_{2.2}$ ) dan selesai tepat waktu ( $Y_{2.3}$ ). Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis kelima diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator asas layak dan wajar ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y_2$ ), hanya saja pengaruhnya tergolong kecil yaitu hanya berpengaruh sebesar 17,8%. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.40

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,796	1	,796	8,219	,014 <sup>b</sup>
	Residual	102,004	28	3,643		
	Total	102,800	29			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Asas Layak dan Wajar

Dari hasil di atas diketahui bahwa nilai F hitung 8,219 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,014 < 0,05$  maka terdapat ada pengaruh variabel asas layak dan wajar ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y_2$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari asas layak dan wajar ( $X_2$ ) yang terkait dengan sesuai kelas jabatan ( $X_{2.1}$ ), sesuai aturan pemerintah daerah ( $X_{2.2}$ ) dan rutin diterima ( $X_{2.3}$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja ( $Y_2$ ) yang terkait dengan sesuai *output* ( $Y_{2.1}$ ), diterima dengan baik ( $Y_{2.2}$ ) dan selesai tepat waktu ( $Y_{2.3}$ ).

**f) Pengaruh Asas Layak dan Wajar ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_3$ )**

Asas layak dan wajar ( $X_2$ ) berarti besaran tunjangan kinerja harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan lain-lain. Asas layak dan wajar ( $X_2$ ) yang menunjang kepuasan kerja ( $Y_2$ ) dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.41

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,454 <sup>a</sup>	,207	,178	1,458

a. Predictors: (Constant), Asas Layak dan Wajar

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square 0.207, hal ini berarti pengaruh asas layak dan wajar ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_3$ ) sebesar 0.207 atau 20,7%. Hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban 30 orang responden atas tiga pertanyaan untuk menganalisis pengaruh indikator asas layak dan wajar ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_3$ ) yang terkait dengan sesuai kelas jabatan ( $X_{2.1}$ ), sesuai aturan pemerintah daerah ( $X_{2.2}$ ) dan rutin diterima ( $X_{2.3}$ ) yang menunjang kepuasan kerja ( $Y_3$ ) yaitu yang terkait dengan tanggungjawab ( $Y_{3.1}$ ), fasilitas penunjang ( $Y_{3.2}$ ) dan perlakuan atasan ( $Y_{3.3}$ ). Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis keenam diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator asas layak dan wajar ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_2$ ), hanya saja pengaruhnya tergolong kecil yaitu hanya berpengaruh sebesar 20,7%. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.42

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,481	1	15,481	7,287	,012 <sup>b</sup>
	Residual	59,486	28	2,124		
	Total	74,967	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Asas Layak dan Wajar

Dari hasil di atas diketahui bahwa nilai F hitung 7,287 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,012 < 0,05$  maka terdapat ada pengaruh variabel asas layak dan wajar ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_3$ ). Hal ini menunjukkan

bahwa variabel bebas yang terdiri dari asas layak dan wajar ( $X_2$ ) yang terkait dengan sesuai kelas jabatan ( $X_{2.1}$ ), sesuai aturan pemerintah daerah ( $X_{2.2}$ ) dan rutin diterima ( $X_{2.3}$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja ( $Y_3$ ) yang terkait dengan tanggungjawab ( $Y_{3.1}$ ), fasilitas penunjang ( $Y_{3.2}$ ) dan perlakuan atasan ( $Y_{3.3}$ ).

## 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Tunjangan Kinerja (X) terhadap Efektivitas Kerja (Y) secara Simultan

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan tampilan output model summary besarnya adjusted  $R^2$  (Koefisien determinasi yang telah disesuaikan).

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan tampilan output model summary besarnya adjusted ( $R^2$ ) koefisien determinan yang telah disesuaikan.

Tabel 4.43

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tunjangan Kinerja <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. All requested variables entered.

Tabel 4.44

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,447 <sup>a</sup>	,200	,171	3,934

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0.447. Dan memperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.200, yang mengandung pengaruh tunjangan kinerja (X) terhadap efektivitas kerja (Y) adalah 20,0%. Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa Hipotesis ketujuh diterima, yaitu ada pengaruh antara tunjangan kinerja (X) terhadap efektivitas kerja (Y), pengaruhnya tergolong sangat rendah, yaitu berpengaruh sebesar 20,0%.

Tabel 4.45

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108,173	1	108,173	6,990	,013 <sup>b</sup>
	Residual	433,327	28	15,476		
	Total	541,500	29			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja

Dari hasil di atas diketahui bahwa nilai F hitung 6.990 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,013 < 0,05$ , maka terdapat pengaruh variabel tunjangan kinerja terhadap efektivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan antara variabel bebas tunjangan kinerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu efektivitas kerja (Y). Dengan demikian tunjangan kinerja akan memengaruhi Prestasi Kerja yaitu efektivitas kerja pegawai dalam proses menjalankan tugas pekerjaan yang telah

diberikan sesuai dengan apa yang dibutuhkan semakin baik proses tunjangan kinerja yang dilaksanakan maka hasilnya akan berdampak pada terikat yaitu efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Tabel 4.46

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,635	6,044		2,752	,010
	Tunjangan Kinerja	,721	,273	,447	2,644	,013

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Diketahui nilai Constant (a) sebesar 16.635, sedangkan nilai Trust (b/koeffisien regresi) sebesar 0.721, sehingga persamaan regresi dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 16.635 + 0,721$$

Adapun membaca persamaan regresi di atas adalah nilai konstanta positif sebesar 16.635 menunjukkan pengaruh positif variabel independent (tunjangan kinerja). Bila variabel independent naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel efektivitas kerja naik atau terpenuhi. Sedangkan koefisien regresi X sebesar 0.721 menyatakan bahwa jika tunjangan kinerja (X) mengalami kenaikan satu satuan, maka efektivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.721 atau 72,1.

Standardized Coefficients (Beta) Variabel Tunjangan Kinerja (X) merupakan koefisien jalur atau koefisien regresi, tetapi Semua variabel telah

di Transformasi terlebih dahulu ke dalam bentuk standardized sebesar 0,447. Atau dengan kata lain, nilai ini diperoleh setelah semua variabel distandarisasi.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **1. Tunjangan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan**

Besarnya tunjangan kinerja yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap pegawai menerima tunjangan kinerja yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap pegawai. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai akan lebih baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap pernyataan variabel tunjangan kinerja dengan indikator asas adil. Diketahui bahwa berdasarkan analisis frekuensi dan pernyataan indikator tunjangan kinerja, responden menyatakan baik. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dengan indikator asas adil di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan memperoleh penilaian rata rata persentase sebesar 90,84% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”.

Tunjangan kinerja yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah

relatif, penetapan besarnya tunjangan kinerja didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Bagian personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan tunjangan kinerja dengan eksternal tunjangan kinerja yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan pegawai yang berkualitas tidak berhenti. Sedangkan tunjangan kinerja yang wajar berarti besaran tunjangan kinerja harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap pernyataan variabel tunjangan kinerja dengan indikator asas layak dan wajar. Diketahui bahwa berdasarkan analisis frekuensi dan pernyataan indikator tunjangan kinerja, responden menyatakan baik. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dengan indikator asas layak dan adil di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan memperoleh penilaian rata-rata persentase sebesar 92,51% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”.

Secara umum tunjangan kinerja pada Kantor Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan diperoleh nilai 91,67% yang berada dalam kategori “Sangat Baik”. Program tunjangan kinerja dari instansi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Terdapat beberapa aturan perundang-undangan yang mengatur pemberian tunjangan kinerja terhadap pegawai atau pekerja yang harus dipatuhi oleh instansi.

## **2. Penyesuaian dan Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan**

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Hal ini sesuai pendapat Ricard M. Steers yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap organisasi yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap pernyataan variabel efektivitas kerja dengan indikator kemampuan menyesuaikan diri. Diketahui bahwa berdasarkan analisis frekuensi dan pernyataan indikator efektivitas kerja, responden menyatakan baik. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja dengan indikator kemampuan menyesuaikan diri di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan memperoleh penilaian rata rata persentase sebesar 89,45% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2001:94). Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu yang dimiliki oleh pegawai maka tugas

yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap pernyataan variabel efektivitas kerja dengan indikator prestasi kerja. Diketahui bahwa berdasarkan analisis frekuensi dan pernyataan indikator efektivitas kerja, responden menyatakan baik. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja dengan indikator prestasi kerja di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan memperoleh penilaian rata-rata persentase sebesar 89,45% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”.

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada. Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap pernyataan variabel efektivitas kerja dengan indikator kepuasan kerja. Diketahui bahwa berdasarkan analisis frekuensi dan pernyataan indikator efektivitas kerja, responden menyatakan baik. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja dengan indikator kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan memperoleh penilaian rata-rata persentase sebesar 91,39% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”.

Secara umum efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan diperoleh nilai 90,28% yang berada dalam kategori “Sangat Baik”. Menurut Mardiasmo (2017: 134)

Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (*outcome*) dari keluaran (*Output*) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi.

### **3. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan**

#### **a. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai secara Parsial**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tunjangan kinerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan bahwa secara parsial masing-masing dari sub indikator tunjangan kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$  terhadap efektivitas kerja pegawai.

Dengan diberikannya Tunjangan Kinerja yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan agar dapat mengoptimalkan efektivitas. Pemberian tunjangan kinerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Darwis, 2015). Tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Hardani, Bachri, Dahniar, 2016). Tunjangan kinerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian

Dalam Negeri Regional Yogyakarta (2015). Insentif dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja anggota POLRI (Arifin, 2014). Pemberian tunjangan kinerja pada Biro Perlengkapan dan Aset Daerah dinilai kurang efektif (Mahendra, 2016)

**b. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai secara simultan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka terbukti bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan secara simultan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang diteliti sumber skripsi oleh Mogalana, Purwanti dan Basori Tahun 2020. Hasil penelitian ini secara umum menunjukkan pengaruh yang sangat kuat efektivitas pemberian tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi.

Upaya yang harus dilakukan untuk menstabilkan bahkan meningkatkan efektivitas dalam bekerja dan mencegah menurunnya semangat pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan perlu ditingkatkan dalam ketepatan waktu pemberian tunjangan kinerja.

Sumber daya manusia yang berperan penting di instansi adalah Pegawai Negeri Sipil, untuk menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang sangat strategis dalam bertanggung

jawab dengan tugas pemerintahan. Untuk merealisasikan tujuan instansi maka diperlukan adanya suatu dorongan untuk pegawai agar dapat bekerja dengan baik dengan cara memberikan kompensasi.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai tunjangan kinerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan telah dianalisis serta perhitungan-perhitungan statistik dengan bantuan SPSS Versi 22,0, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tunjangan kinerja dengan indikator asas adil di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan memperoleh penilaian rata rata persentase sebesar 90,84% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik. Tunjangan kinerja dengan indikator asas layak dan adil di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan memperoleh penilaian rata rata persentase sebesar 92,51% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Secara umum tunjangan kinerja pada Kantor Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan diperoleh nilai 91,67% yang berada dalam kategori “Sangat Baik”.
2. Efektivitas kerja dengan indikator kemampuan menyesuaikan diri di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan memperoleh penilaian rata rata persentase sebesar 89,45% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Efektivitas kerja dengan indikator prestasi kerja di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan memperoleh penilaian rata-rata persentase sebesar 89,45%

sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Secara umum efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan diperoleh nilai 90,28% yang berada dalam kategori “Sangat Baik”

3. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan bahwa secara parsial masing-masing dari sub indikator tunjangan kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$  terhadap efektivitas kerja pegawai. Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan secara simultan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas, berikut ini disampaikan beberapa saran antara lain:

1. Kebijakan tunjangan kinerja diharapkan ada kajian lebih lanjut sehingga dalam sistem penerimaannya lebih baik karena mengingat dalam penerimaan tunjangan kinerja sering terlambat atau tidak tepat setiap bulannya.
2. Pegawai menyadari bentuk tanggung jawab terhadap organisasi. Sistem penghargaan dalam bentuk tunjangan ini dapat memerikan rasa puas bagi pegawai karena efektivitas dalam bekerja dihargai dengan diberikan tambahan penghasilan dalam bentuk tunjangan kinerja.

3. Kepada peneliti selanjutnya melakukan penelitian dengan menambahkan faktor lain yang mempengaruhi efektivitas pegawai seperti lingkungan kerja, kompetensi dan kedisiplinan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Craswell, J. W. 2013. *Research Design* (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan Mixed). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dharmarma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja, Falsafat, Teori Dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Organisasi Dan Manajemen SDM*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fauziah, Hujaimatul, and Andrian Rama Putra. 2019. "Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kabupaten Pesawaran." *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)* 03(04):1-8. doi: 10.24967/jmms.v3i04.582.
- Fauziah, Merlinda Intan, Rahmat Hidayat, and Suwarta. 2014. "Pengaruh Pemberian Tunjangan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon." *Jurnal Publikasi Unswagati Cirebon* 2(2):161-73.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu S. . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Junaidi, and Lusi Mirasanti. 2020. "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Di Kota Pagar Alam." *Jurnal Ekonomia* 10(2):66-81.
- Karim, Dian Fitriani. 2019. "Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkup Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Banggai." *Jurnal Ilmiah Clean Government* 2(2):189-201.
- Kasmawan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mogalana, Balqis Dhika, Dian Purwanti, Yana Fajar, and Fitri Yana. 2020. "Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja (TUKIN) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Sukabumi." *Business Management and Entrepreneurship Journal* 2(52):1-7.
- Najoan, Jacqueline Fritzie, Lyndon R. J. Pangemanan, and Ellen G. Tangkere. 2018. "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa." *Agri-SosioEkonomi* 14(1):11-24. doi: 10.35791/agrsosek.14.1.2018.18888.

- Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. 2011. "Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi No. 63 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri."
- PERHUB Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. 2017. "Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Pangkajene Kepulauan No. 27 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Pangkajene Dan Kepulauan No. 86 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan."
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2003. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Resi, Yudhaningsih. 2014. "Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Prubahan Dan Budaya Organisasi." Jurnal Pengembangan Humaniora 11(1).
- Riduwan. 2005. Rumus Dan Data Dalam Aplikasi Statistika. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veitzhal. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2009. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bandung: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2012. Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Uha, Ismail Nawawi. 2013. Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja. Jakarta: Kencana.
- Yamit, Zulian. 2003. Manajemen Produksi Dan Operasi. Jakarta: Ekonisia Fakultas Ekonomi UII.
- Yusuf, Burhanuddin. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Syariah. Jakarta: Rajawali Pers.

## Lampiran 1

### Identitas Responden

No. Resp.	Jenis Kelamin	Umur	Lama Bekerja	Tingkat Pendidikan
1	Perempuan	29 Tahun	9 Tahun	S1
2	Laki-Laki	40 Tahun	12 Tahun	S2
3	Laki-Laki	26 Tahun	6 Tahun	S1
4	Perempuan	30 Tahun	8 Tahun	S1
5	Perempuan	25 tahun	11 Tahun	S1
6	Laki-Laki	45 Tahun	10 Tahun	S2
7	Perempuan	30 Tahun	5 Tahun	S1
8	Laki-Laki	27 Tahun	6 Tahun	S1
9	Laki-Laki	25 Tahun	8 Tahun	D3
10	Perempuan	30 Tahun	11 Tahun	S1
11	Perempuan	29 Tahun	6 Tahun	S1
12	Laki-Laki	26 Tahun	15 Tahun	S1
13	Laki-Laki	29 Tahun	9 Tahun	S1
14	Laki-Laki	22 Tahun	4 Tahun	SLTA
15	Laki-Laki	27 Tahun	5 Tahun	S1
16	Laki-Laki	23 Tahun	2 Tahun	SLTA
17	Perempuan	40 Tahun	15 Tahun	S2
18	Perempuan	30 Tahun	9 Tahun	S1
19	Laki-Laki	22 Tahun	1 Tahun	SLTA
20	Laki-Laki	28 Tahun	9 Tahun	S1
21	Laki-Laki	25 Tahun	1 Tahun	SLTA
22	Laki-Laki	22 Tahun	1 Tahun	SLTA
23	Perempuan	40 Tahun	13 Tahun	S2
24	Laki-Laki	23 Tahun	5 Tahun	SLTA
25	Laki-Laki	25 tahun	1 Tahun	D3
26	Laki-Laki	24 Tahun	1 Tahun	SLTA
27	Perempuan	29 Tahun	9 Tahun	S1
28	Perempuan	41 Tahun	13 Tahun	S2
29	Perempuan	27 Tahun	9 Tahun	S1
30	Laki-Laki	40 Tahun	15 Tahun	S2

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	18	60%
2	Perempuan	12	40%
Jumlah		30	100%

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SLTA	7	23.4%
2	D3	2	6.6%
3	S1	15	50%
4	S2	6	20%
Jumlah		30	100%

No.	Umur	Frekuensi	Persentase
1	21-25 Tahun	10	33.3%
2	26-30 Tahun	12	40%
3	31-35 Tahun	2	6.7%
4	36-40 Tahun	4	13.3%
5	> 40 Tahun	2	6.7%
Jumlah		30	100%

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	0-5 Tahun	10	33.3%
2	6-10 Tahun	12	40%
3	11-15 Tahun	8	26.7%
Jumlah		30	100%

Lampiran 2

Tabulasi Data Kuesioner

No. Resp.	Tunjangan Kinerja (X)							Total	Efektivitas Kerja (Y)											Total		
	Asas Adil			Total	Asas Layak dan Wajar				Total	Kemampuan Menyesuaikan Diri			Total	Prestasi Kerja			Total	Kepuasan Kerja			Total	
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>		X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>			Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>		Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>		Y <sub>7</sub>	Y <sub>8</sub>			Y <sub>9</sub>
1	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12		
2	3	3	3	9	4	4	3	11	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12		
3	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12		
4	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	3	9	4	4	3	11	4	4	4	12		
5	4	4	3	11	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11		
6	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12		
7	3	4	3	10	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	3	11	4	4	4	12		
8	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12		
9	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12		
10	4	3	4	11	2	4	4	10	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12		
11	3	3	2	8	3	2	3	8	2	2	3	7	4	4	4	12	3	3	3	9		
12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12		
13	4	3	3	10	3	4	4	11	3	3	3	9	4	4	3	11	3	3	4	10		
14	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	4	10	4	4	4	12	4	4	4	12		
15	4	3	4	11	4	3	4	11	4	4	3	11	4	4	3	11	3	4	4	11		
16	4	4	3	11	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	3	11	4	3	4	11		
17	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	12		
18	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	4	10		
19	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	2	10	2	3	2	7	3	3	3	9		
20	4	3	3	10	3	4	4	11	3	3	3	9	2	2	4	8	3	3	4	10		
21	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	4	3	4	11	3	3	3	9		

22	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11	4	3	3	10	4	4	4	12
23	4	3	3	10	3	4	4	11	3	3	2	8	2	2	3	7	3	3	4	10
24	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	4	10	4	4	4	12
25	3	3	4	10	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
26	2	3	2	7	2	3	2	7	3	3	2	8	2	4	2	8	3	2	2	7
27	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	2	10	1	2	2	5	2	2	2	6
28	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
29	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
30	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12



**Lampiran 3**

**Data Frekuensi Kuesioner**

**Tunjangan Kinerja (X)**

**X1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	1	3,3	3,3	3,3
	Baik	6	20,0	20,0	23,3
	Sangat Baik	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	12	40,0	40,0	40,0
	Sangat Baik	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	2	6,7	6,7	6,7
	Baik	9	30,0	30,0	36,7
	Sangat Baik	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	2	6,7	6,7	6,7
	Baik	7	23,3	23,3	30,0
	Sangat Baik	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	1	3,3	3,3	3,3
	Baik	7	23,3	23,3	26,7
	Sangat Baik	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	1	3,3	3,3	3,3
	Baik	5	16,7	16,7	20,0
	Sangat Baik	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Efektivitas Kerja (Y)****Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	1	3,3	3,3	3,3
	Baik	11	36,7	36,7	40,0
	Sangat Baik	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	1	3,3	3,3	3,3
	Baik	9	30,0	30,0	33,3
	Sangat Baik	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	4	13,3	13,3	13,3
	Baik	6	20,0	20,0	33,3
	Sangat Baik	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	3,3	3,3	3,3
	Kurang Baik	4	13,3	13,3	16,7
	Baik	1	3,3	3,3	20,0
	Sangat Baik	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	3	10,0	10,0	10,0
	Baik	5	16,7	16,7	26,7
	Sangat Baik	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	3	10,0	10,0	10,0
	Baik	7	23,3	23,3	33,3
	Sangat Baik	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	1	3,3	3,3	3,3
	Baik	10	33,3	33,3	36,7
	Sangat Baik	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	2	6,7	6,7	6,7
	Baik	8	26,7	26,7	33,3
	Sangat Baik	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	2	6,7	6,7	6,7
	Baik	3	10,0	10,0	16,7
	Sangat Baik	25	83,3	83,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

## Lampiran 4

## Uji Validitas Realibilitas

## Tunjangan Kinerja (X)

		Correlations						
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	TOTAL_X
X1	Pearson Correlation	1	,505**	,691**	,545**	,569**	,937**	,865**
	Sig. (2-tailed)		,004	,000	,002	,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	,505**	1	,531**	,743**	,440*	,577**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,004		,003	,000	,015	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	,691**	,531**	1	,558**	,525**	,652**	,823**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003		,001	,003	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	,545**	,743**	,558**	1	,388*	,604**	,796**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,001		,034	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	,569**	,440*	,525**	,388*	1	,627**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,001	,015	,003	,034		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	,937**	,577**	,652**	,604**	,627**	1	,894**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X	Pearson Correlation	,865**	,775**	,823**	,796**	,722**	,894**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	6

## Efektivitas Kerja (Y)

		Correlations									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,680**	,327	,057	,112	,212	,194	,371*	,210	,442*
	Sig. (2-tailed)		,000	,078	,766	,556	,262	,305	,044	,265	,014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,680**	1	,413*	,116	,090	,021	,286	,359	,266	,452*
	Sig. (2-tailed)	,000		,023	,541	,638	,911	,125	,051	,156	,012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	,327	,413*	1	,795**	,555**	,760**	,788**	,790**	,726**	,940**
	Sig. (2-tailed)	,078	,023		,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,057	,116	,795**	1	,760**	,642**	,659**	,727**	,653**	,849**
	Sig. (2-tailed)	,766	,541	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	,112	,090	,555**	,760**	1	,322	,513**	,465**	,312	,650**
	Sig. (2-tailed)	,556	,638	,001	,000		,083	,004	,010	,094	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	,212	,021	,760**	,642**	,322	1	,523**	,637**	,623**	,735**
	Sig. (2-tailed)	,262	,911	,000	,000	,083		,003	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	,194	,286	,788**	,659**	,513**	,523**	1	,808**	,668**	,822**
	Sig. (2-tailed)	,305	,125	,000	,000	,004	,003		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	,371*	,359	,790**	,727**	,465**	,637**	,808**	1	,801**	,899**
	Sig. (2-tailed)	,044	,051	,000	,000	,010	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	,210	,266	,726**	,653**	,312	,623**	,668**	,801**	1	,793**
	Sig. (2-tailed)	,265	,156	,000	,000	,094	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,442*	,452*	,940**	,849**	,650**	,735**	,822**	,899**	,793**	1
	Sig. (2-tailed)	,014	,012	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	9

## Lampiran 5

## Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Tunjangan Kinerja

## (X) terhadap Efektivitas Kerja (Y) secara Parsial

Pengaruh Asas Adil (X<sub>1</sub>) terhadap Kemampuan Menyesuaikan Diri (Y<sub>1</sub>)Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Asas Adil <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kemampuan Menyesuaikan Diri

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,685 <sup>a</sup>	,469	,450	1,101

a. Predictors: (Constant), Asas Adil

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,937	1	29,937	24,705	,000 <sup>b</sup>
	Residual	33,929	28	1,212		
	Total	63,867	29			

a. Dependent Variable: Kemampuan Menyesuaikan Diri

b. Predictors: (Constant), Asas Adil

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,813	1,606		1,751	,091
	Asas Adil	,727	,146	,685	4,970	,000

a. Dependent Variable: Kemampuan Menyesuaikan Diri

### Pengaruh Asas Adil (X<sub>1</sub>) terhadap Prestasi Kerja (Y<sub>2</sub>)

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Asas Adil <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,497 <sup>a</sup>	,169	,226	1,907

a. Predictors: (Constant), Asas Adil

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,966	1	,966	12,266	,010 <sup>b</sup>
	Residual	101,834	28	3,637		
	Total	102,800	29			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Asas Adil

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,377	2,782		3,370	,002
	Asas Adil	,131	,253	,097	,515	,610

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

### Pengaruh Asas Adil (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y<sub>3</sub>)

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Asas Adil <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,443 <sup>a</sup>	,196	,168	1,467

a. Predictors: (Constant), Asas Adil

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,730	1	14,730	6,847	,014 <sup>b</sup>
	Residual	60,236	28	2,151		
	Total	74,967	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Asas Adil

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,411	2,140		2,528	,017
	Asas Adil	,510	,195	,443	2,617	,014

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

### Pengaruh Asas Layak dan Wajar (X<sub>2</sub>) terhadap Kemampuan Menyesuaikan Diri (Y<sub>1</sub>)

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Asas Layak dan Wajar <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: Kemampuan Menyesuaikan Diri

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,623 <sup>a</sup>	,388	,366	1,182

a. Predictors: (Constant), Asas Layak dan Wajar

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,758	1	24,758	17,725	,000 <sup>b</sup>
	Residual	39,109	28	1,397		
	Total	63,867	29			

a. Dependent Variable: Kemampuan Menyesuaikan Diri

b. Predictors: (Constant), Asas Layak dan Wajar

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,266	1,787		1,828	,078
	Asas Layak dan Wajar	,673	,160	,623	4,210	,000

a. Dependent Variable: Kemampuan Menyesuaikan Diri

### Pengaruh Asas Layak dan Wajar (X<sub>2</sub>) terhadap Prestasi Kerja (Y<sub>2</sub>)

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Asas Layak dan Wajar <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,088 <sup>a</sup>	,008	-,028	1,909

a. Predictors: (Constant), Asas Layak dan Wajar

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,796	1	,796	,219	,644 <sup>b</sup>
	Residual	102,004	28	3,643		
	Total	102,800	29			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Asas Layak dan Wajar

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,461	2,886		3,278	,003
	Asas Layak dan Wajar	,121	,258	,088	,468	,644

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

### Pengaruh Asas Layak dan Wajar (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y<sub>3</sub>)

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Asas Layak dan Wajar <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,454 <sup>a</sup>	,207	,178	1,458

a. Predictors: (Constant), Asas Layak dan Wajar

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,481	1	15,481	7,287	,012 <sup>b</sup>
	Residual	59,486	28	2,124		
	Total	74,967	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Asas Layak dan Wajar

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,062	2,204		2,297	,029
	Asas Layak dan Wajar	,532	,197	,454	2,699	,012

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## Lampiran 6

**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Tunjangan Kinerja (X)  
terhadap Efektivitas Kerja (Y) secara Simultan**

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tunjangan Kinerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,447 <sup>a</sup>	,200	,171	3,934

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108,173	1	108,173	6,990	,013 <sup>b</sup>
	Residual	433,327	28	15,476		
	Total	541,500	29			

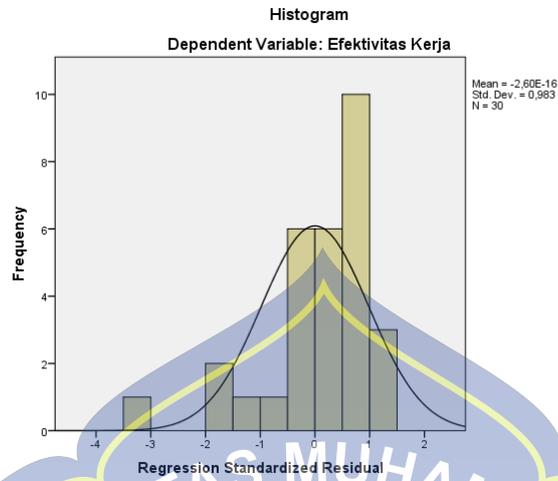
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja

Coefficients<sup>a</sup>

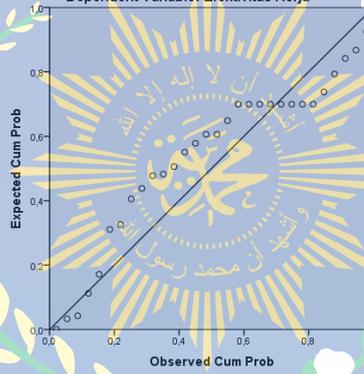
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,635	6,044		2,752	,010
	Tunjangan Kinerja	,721	,273	,447	2,644	,013

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja



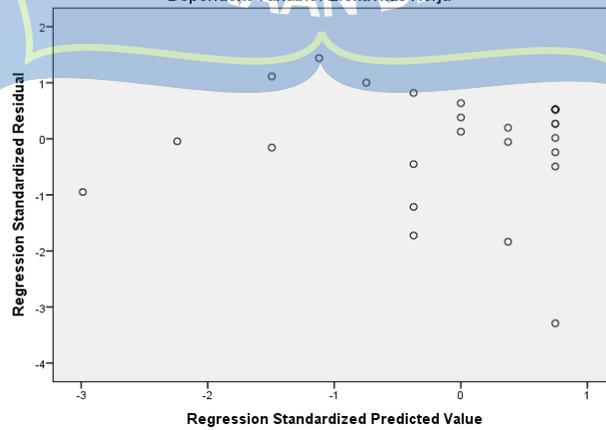
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Efektivitas Kerja



Scatterplot

Dependent Variable: Efektivitas Kerja



## KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data penelitian tentang **“Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan”**.

Untuk menyelesaikan penelitian ini maka, diharapkan kiranya Bapak/Ibu/Saudara(i) sebagai responden agar berkenan dapat memberikan jawaban yang objektif terhadap semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Jawaban - Jawaban responden adalah informasi yang sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini, dan saya sebagai peneliti akan menjamin kerahasiaannya.

Atas keikhlasan dan kesediaan Bapak/Ibu/saudara (i) diucapkan terima kasih.

Peneliti

A. Nurul Ainun Jamilah  
105611106616

## Kuesioner yang digunakan dalam penelitian

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Lama Bekerja :

Tingkat Pendidikan :

Daftar pertanyaan berilah tanda ceklis (√) pada salah satu pilihan jawaban pertanyaan yang paling tepat dan sesuai dengan keadaan dan mencerminkan pilihan Bapak/ibu yang paling objektif

Sangat Baik (SB)	Baik (B)	Kurang Baik (KB)	Tidak Baik (TB)
4	3	2	1

Pertanyaan tentang Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

**Tunjangan Kinerja (X)**

No	Pernyataan	Jawaban			
		SB	B	KB	TB
<b>Asas Adil</b>					
1.	Sebelum Tunjangan Kinerja diterima pegawai diwajibkan membuat daftar laporan kinerja yang dilakukan setiap bulannya				
2.	Tunjangan Kinerja yang diterima membuat pegawai lebih disiplin waktu dalam bekerja dan mencapai <i>output</i> sesuai dengan rencana perjanjian kinerja				
3.	Tunjangan Kinerja yang diterima sudah setara dengan kedisiplinan pegawai				
<b>Asas Layak dan Wajar</b>					
4.	Tunjangan Kinerja yang diterima oleh pegawai sesuai dengan kelas jabatan				

5.	Tunjangan Kinerja yang diterima sudah sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh Pemerintah Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan				
6.	Tunjangan Kinerja diterima sudah rutin diterima pegawai setiap bulannya				

### Efektivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban			
		SB	B	KB	TB
<b>Kemampuan Menyesuaikan Diri</b>					
1.	Bapak/Ibu dapat bekerja sama dengan baik antar pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan				
2.	Terdapat kekompakan berja sama dalam tim				
3.	Hubungan antar sesama rekan kerja baik dan penuh rasa kebersamaan				
<b>Prestasi Kerja</b>					
4.	Pekerjaan yang Bapak/Ibu selesaikan sesuai dengan <i>ouput</i>				
5.	Hasil pekerjaan Bapak/Ibu diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja				
6.	Hasil Pekerjaan Bapak/Ibu selesai dengan tepat waktu dan terselesaikan dengan baik				
<b>Kepuasan Kerja</b>					
7.	Bapak/Ibu senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saat ini.				
8.	Bapak/Ibu merasa puas dengan fasilitas yang diberikan untuk menunjang pekerjaan				
9.	Bapak/Ibu merasa puas dengan perlakuan atasan yang adil atas prestasi kerja bawahannya				





PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
Makassar 90231

Nomor : 16659/S.01/PTSP/2023 Kepada Yth.  
Lampiran : - Bupati Pangkep  
Perihal : Izin penelitian

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 1432/05/C.4-VIII/W/1444/2023 tanggal 08 Mei 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : A. NURUL AINUN JAMILAH  
Nomor Pokok : 105611106616  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)  
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar

PRUVINSI SULAWESI SELATAN  
Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SEGERI KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 15 Mei s/d 15 Juni 2023

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan kelentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada Tanggal 15 Mei 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN  
PLT. KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Drs. MUH SALEH, M.Si.  
Pangkat : PEMBINA UTAMA MUDA  
Nip : 19690717 199112 1002

Tembusan Yth  
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar  
2. Peringgal.



PEMERINTAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN  
KECAMATAN SEGERI

Alamat : Jl.As.Dg. Kalebbu No.17 Kel. Segeri Kec. Segeri Kode Pos 90655

SURAT KETERANGAN

Nomor : 107 / K.S / VI / 2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : HJ. DASRIANA, S.Sos., M.M  
Pangkat : Pembina  
NIP : 19730305 199403 2 005  
Jabatan : Kepala Kecamatan Segeri

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : A. NURUL AINUN JAMILAH  
NIM : 10561 11066 16  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Pekerjaan/ Lembaga : Mahasiswa (S1)  
Alamat : Jl. Poros Pangkep Barru No.204 Segeri.

Telah melakukan Penelitian pada Kantor Kecamatan Segeri pada tanggal, 15 Mei 2023 s/d 15 Juni 2023 dengan judul "Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Efektivitas Kerja di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan"

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunaka sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Segeri  
pada Tanggal 15 Juni 2023  
Kepala Kecamatan Segeri

H. DASRIANA, S.Sos., M.M  
NIP. 19730305 199403 2 005

DAFTAR PEMBAYARAN TAMBAHAN PENGHABILAN BERDASARKAN PRESTASI KERJA  
 KECAMATAN SEDERRI  
 MARET 2023

NO	NIP	NAMA	PANGKAT/DL	KELAS JABATAN	NILAI TPP / BULAN	JUMLAH TPP PPH	JUMLAH PENGURANGAN	TPP PER BULAN PENGURANGAN	PPH 21	JUMLAH BERSIH	NOMO REKENING
1	187803162008032002	M. HANAFI, S.P.	III/c	11/1	1.096.205	1.603.481	0	1.603.481	80.174	1.523.307	011-201-0000
2	188512312007011889	Z. MURUKAH, S. S. MM	III/d	8/1	995.082	947.318	0	947.318	47.366	899.952	012-201-0000
3	187807013003121089	ANDI AGUS, S. Sos	III/c	8/1	1.238.966	1.213.305	146.298	1.067.102	53.355	1.013.747	012-201-0000
4	18740814006011011	I. A. M. K. A. S. JP	III/c	9/1	1.238.966	1.213.305	126.094	1.086.301	54.285	1.031.038	012-201-0000
5	18831112010012038	A. R. W. N. S. Sos	III/b	8/1	995.082	973.180	29.236	943.924	47.296	896.628	0084-4
6	187710222008031004	N. ABDULLAH UMAR	III/b	9/1	1.238.066	1.178.833	159.706	1.018.933	50.847	967.986	012-201-0000
7	187811152008031003	ANDI MUHAMMAD AB PPH	III/c	8/1	995.082	975.180	24.287	1.189.038	89.452	1.129.586	021-201-0000
8	188108072010012007	H. J. WAHIDA, S. Sos	III/b	8/1	995.082	975.180	29.236	943.924	47.296	896.628	012-201-0000
9	188108072010012007	H. J. WAHIDA, S. Sos	III/b	8/1	995.082	975.180	29.236	943.924	47.296	896.628	012-201-0000
10	187608032008031001	A. G. I. S. T. P. N. I.	III/b	8/1	995.082	975.180	24.287	1.189.038	89.452	1.129.586	021-201-0000
11	18780722010012018	S. R. Y. H. A. N. D. A. Y. A. N. I. A. M. D.	III/a	8/1	995.082	975.180	24.287	1.189.038	89.452	1.129.586	021-201-0000
12	187303051894032005	M. D. A. S. R. I. A. N. A. S. S. S. M. W.	III/a	8/1	995.082	975.180	24.287	1.189.038	89.452	1.129.586	021-201-0000
13	187001292006041004	S. A. H. A. R. U. D. D. I. N. S. Sos	III/a	8/1	995.082	975.180	24.287	1.189.038	89.452	1.129.586	021-201-0000
14	187005172007011031	A. B. D. U. L. H. A. D. I. M. U. R. A. G. A. S. S. Sos	III/d	12/1	2.116.352	1.476.636	22.890	1.453.746	40.366	1.413.380	012-201-0000
15	187005172007011031	A. B. D. U. L. H. A. D. I. M. U. R. A. G. A. S. S. Sos	III/c	8/1	995.082	975.180	24.287	1.189.038	89.452	1.129.586	021-201-0000
16	189105292008012010	M. U. H. A. S. R. I. S. S. S. M. S. I.	III/c	8/1	1.238.066	1.213.305	16.115	980.065	48.003	912.062	012-201-0000
17	189105292008012011	M. U. H. A. S. R. I. S. S. S. M. S. I.	III/c	8/1	1.238.066	1.213.305	16.115	980.065	48.003	912.062	012-201-0000
18	187108022010012003	H. J. D. A. H. L. I. A. T. I.	III/c	8/1	995.082	975.180	58.805	1.213.305	60.665	1.152.640	012-201-0000
19	186512211900032007	F. A. T. M. A. W. A. T. I. S. S. S. S. S.	III/c	8/1	995.082	975.180	4.875	918.182	45.809	870.373	012-201-0000
20	18900602010012016	A. S. H. A. R. I. A. S. S. Sos	III/b	8/1	995.082	975.180	29.236	943.924	47.296	921.789	012-201-0000
21	186510282008012015	T. E. N. R. I. L. E. A. N. G.	III/b	8/1	995.082	975.180	15.115	979.865	48.759	931.121	012-201-0000
22	187005022007012024	N. U. R. A. E. H. I. S. S. Sos	III/b	8/1	1.238.066	1.213.305	0	975.180	48.003	912.062	012-201-0000
23	187210122007011029	A. H. M. A. D. S. A. H. U. R.	III/b	8/1	995.082	975.180	95.206	1.139.099	57.905	1.100.194	012-201-0000
24	187802032007012013	A. S. R. Y. A. T. I. S. S. Sos	III/b	8/1	995.082	975.180	15.115	979.865	48.759	931.121	012-201-0000
25	187802032007012017	F. A. T. M. A. W. A. T. I. S. S. Sos	III/b	8/1	995.082	975.180	15.115	979.865	48.759	931.121	012-201-0000
26	187810112009032002	M. U. R. M. A. T. I. S. S. Sos	III/b	8/1	995.082	975.180	15.300	971.821	48.591	923.230	012201-000000
27	18930442008012017	M. A. S. R. U. R. A. S. S. Sos	III/b	8/1	1.238.066	1.213.305	0	975.180	48.759	926.421	012-201-000000
					1.238.066	1.213.305	18.865	1.194.439	59.725	1.134.714	012-201-000000




**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**  
 Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

---

  
**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : A. Nurul Anam Jamilah  
 NIM : 196611106616  
 Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
 Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	12 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	6 %	10 %
5	Bab 5	2 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan  
 seperlunya.

Makassar, 24 Juni 2023  
 Mengetahui  
 Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,  
  
 Nurshah S. Hum, M.I.P.  
 NIM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222  
 Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588  
 Website: www.library.unismuh.ac.id  
 E-mail : [pprperustakaan@unismuh.ac.id](mailto:pprperustakaan@unismuh.ac.id)



AB II A.NURUL AINUN JAMILAH 105611106616

ORIGINALITY REPORT

12%	14%	9%	4%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.umy.ac.id Internet Source	6%
2	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	4%
3	e-jurnal.nobel.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes  Exclude bibliography  Exclude matches







AB V A.NURUL AINUN JAMILAH 105611106616

ORIGINALITY REPORT

2%	2%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	itrev.kemenkeu.go.id Internet Source	2%
---	---	----

Exclude quotes    
 Exclude bibliography

LULUS

turnitin

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR

UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

## RIWAYAT HIDUP



A. **Nurul Ainun Jamilah** atau yang lebih dikenal dengan nama Esse, lahir di Segeri tanggal, 06 Agustus 1998. Anak pertama dari 3 bersaudara, lahir dari pasangan suami istri Bapak (Alm) Andi Amirullah dan Ibu Andi Tenri Leleang. Penulis pertama kali menempuh pendidikan di SD 8 Timporongan dan selesai pada tahun 2010, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Segeri dan selesai pada tahun 2013. Kemudian penulis melanjutkan pendidikannya di SMA Negeri 1 Segeri pada tahun 2013 dan selesai pada tahun 2016. Karena memiliki keinginan kuat dalam hal pendidikan penulis melanjutkan jenjang pendidikan di salah satu perguruan tinggi swasta di Makassar yaitu Universitas Muhammadiyah Makassar, dan terdaftar sebagai salah satu mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik jurusan Ilmu Administrasi Negara, dengan nomor stambuk 105611106616.

Berkat petunjuk serta pertolongan dari Allah SWT, usaha dan doa kedua orang tua dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul “Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan”.