

SKRIPSI

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI PANTI SOSIAL TRESNA WERDHA GAU MABAJI GOWA**

KARTIKA OKTAVIA

105610454312



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

2018

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI PANTI SOSIAL TRESNA WERDHA GAU MABAJI GOWA**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh

KARTIKA OKTAVIA

Nomor Stambuk : 1056 1045 4312

Kepada

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2018

PERSETUJUAN

Judul proposal penelitian : Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja
Pegawai Di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji
Gowa.

Nama Mahasiswa : KARTIKA OKTAVIA

Nomor Stambuk : 105610454312

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

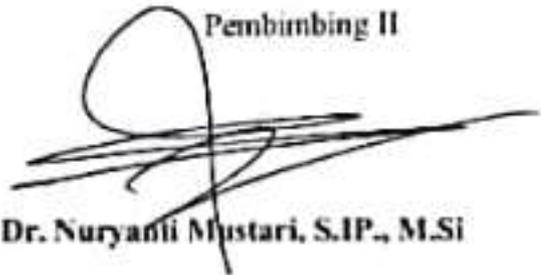
Menyetujui:

Pembimbing I



Dr. H. Muhammadia, MM

Pembimbing II



Dr. Nuryanli Mustari, S.IP., M.Si

Mengetahui:

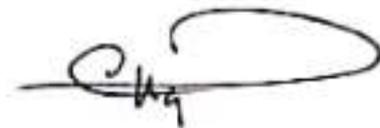
Dekan
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Ibyani Malik, S.Sos., M.Si

Ketua Jurusan

Ilmu Administrasi Negara



Nasrulhaq, S.Sos., MPA

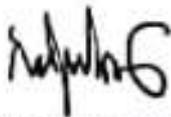
PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor 1595/FSP/A.1-VIII/X/39/2018 sebagai satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.I) dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara Di Makassar Pada Hari Jum'at Tanggal 05 Oktober Tahun 2018.

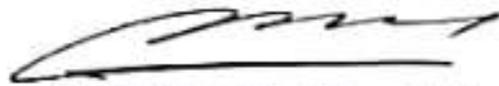
TIM PENILAI

Ketua,

Sekretaris,



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si



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

Penguji :

1. Dr. H. Muhammadiyah, MM
2. Dr. H. Samsir Rahim, S.Sos, M.Si
3. Drs. Ruskin Azikin, MM
4. Dr. Hafiz Alfiansya Parawu, M.Si



PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Kartika Oktavia

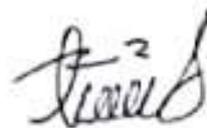
Nomor Stambuk : 1056 1045 4312

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa memplagiat hasil penelitian pihak lain. Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini terbukti tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 08 Oktober 2018

Yang menyatakan,



Kartika Oktavia

ABSTRAK

KARTIKA OKTAVIA. 2017. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa (dibimbing oleh Muhammadiyah dan Nuryanti Mustari).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja Pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa. Penelitian ini dilaksanakan di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa yang beralamat di Jl. Poros Malino KM.26, Bontomarannu, Makassar Sulawesi Selatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan tipe penelitian survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa sebanyak 31 orang. Dengan pertimbangan populasi yang sedikit maka keseluruhan anggota populasi dijadikan sebagai responden. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan metode kuesioner dan dokumentasi yang selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS 20.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa. Adanya pengaruh tersebut ditunjukkan dengan nilai $p = 0,000$ kurang dari 5% dan persamaan regresi: $Y = 35,669 + 0,903X$ yang berarti bahwa setiap penambahan satu nilai tunjangan kinerja maka kinerja pegawai bertambah 0,903. Adapun besarnya pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai adalah 65,1%.

Kata kunci: tunjangan kinerja, kinerja pegawai.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbil'alamin segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberika limpahan rahmat, nikmat, karunia, kekuatan serta kasih sayang yang tak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam penulis haturkan kepada baginda Rasulullah Shallallahu'alaihiwassalam beserta keluarga dan sahabat beliau yang telah terbukti dalam sejarah, mampu mengubah peradaban manusia dari kegelapan moral intelektual dan membawanya pada peradaban tinggi di bawah petunjuk Ilahi.

Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa”**. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalam kesempatan ini penulis menghaturkan ucapan rasa terima kasih yang tulus mendalam kepada (Alm) Ibunda tercinta **Ros Dewi** dan Ayahanda **M. Kamil** terima kasih atas cinta dan kasih sayang dan segala pengorbananya slama ini, terima kasih atas setiap tetes keringat yang tercurur agar ananda dapat menikmati hidup yang sampai kapanpun tak mampu ananda membalasnya. Penulis percaya segala kesulitan akan terasa mudah berkat Do'a dan restu dari keluarga terkasih terutama orang tua. Teruntuk kedua abangku **Dedi Sinaga**, **Hendra Syahputra** dan **Dicky Ananda Ibrahim** adikku terimakasih atas Do'a dan dukungannya. Teruntuk kakakku **Novita Kartika** terima kasih atas segala

perhatian, pengertian, kesabaran yang luar biasa dan dukungan baik moral maupun materil yang telah diberikan selama ini, maaf jika sering mengecewakan. Teruntuk ketiga keponakanku (**Uga, Ica, Caca**) makasih atas tingkah lucu yang tak jarang mengganggu di sela-sela kesibukan saya (**faisal, (Alm) Aidil, Tiara**) makasih telah mendukung dari kejauhan. Terakhir terima kasih untuk Erwin Tandil yang selalu setia menemani dan mendukung penulis dalam keadaan apapun.

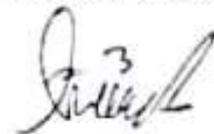
Penulis menyadari bahwa penyusunan ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammadiyah, M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Nuryanti Mustari, S.IP, M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Nasrulhaq, S.Sos, MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Ibunda Dra. Hj. Muhajirah Hasanuddin, M.Si selaku Penasehat Akademik yang telah mengarahkan serta memberikan motivasi kepada penulis.
6. Seluruh staf pengajar, Dosen dan staf Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Bapak La Tatong, SE selaku pimpinan di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa dan seluruh pegawai yang telah menerima penulis untuk melakukan penelitian dan senantiasa melayani serta menyediakan data yang dibutuhkan.

8. Sahabat-sahabat tersayang yang senantiasa memberikan doa dan semangat terutama kelas D angkatan 2012 jurusan Ilmu Administrasi Negara: Jeng Marwah, Arif Ansar, S.Sos, Umi Hania, S.Sos, Mustika Sari, S.Sos, Nur Ainun, Sartika, pitriyana, Aryadi Tri Putra dan yang lainnya yang tidak bisa penulis tulis satu persatu yang telah sama-sama berjuang selama kuliah.

Semoga bantuan semua pihak senantiasa mendapatkan pahala yang berlipat ganda di sisi Allah SWT., Amin. Tak lupa pula permohonan maaf penulis jika terdapat sikap dan tingkah laku yang kurang berkenan selama berada dilingkungan Universitas Muhammadiyah Makassar dari awal hingga selesainya studi. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 08 Oktober 2018



Kartika Oktavia

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGANTAR.....	i
PENERIMAAN TIM	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat teoritis/akademis.....	8
2. Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tunjangan Kinerja	9
1. Pengertian Tunjangan Kinerja	9
2. Kriteria Pemberian Tunjangan Pegawai	11
3. Dimensionalisasi Tunjangan.....	12
4. Tunjangan Profesi	14
B. Kinerja Pegawai.....	18
1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	18
2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai	21
3. Penilaian Kinerja Pegawai	24
4. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai.....	27
5. Indikator Kinerja Pegawai	29
C. Kerangka Pikir.....	33
D. Definisi Operasional.....	34
E. Hipotesis Penelitian	36

BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	38
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	38
C. Populasi dan Sampel.....	39
1. Populasi.....	39
2. Sampel.....	39
D. Teknik Pengumpulan Data.....	40
1. Kuesioner (Angket).....	40
2. Observasi.....	40
3. Dokumentasi.....	41
4. Studi Kepustakaan.....	41
E. Teknik Analisis Data.....	41
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 44
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	44
1. Sejarah Berdirinya PSTW “Gau Mabaji” Gowa.....	44
2. Tugas Pokok dan Fungsi PSTW “Gau Mabaji” Gowa.....	50
3. Visi dan Misi Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa.....	51
4. Ketentuan Hari, Jam Kerja, Daftar Hadir dan Daftar Pulang.....	52
B. Karakteristik Responden.....	53
C. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	58
1. Hasil Uji Validitas.....	58
2. Hasil Uji Reliabilitas.....	60
D. Hasil Penelitian.....	63
1. Variabel Tunjangan Kinerja.....	63
2. Variabel Kinerja Pegawai.....	79
3. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	102
E. Pembahasan.....	107
1. Variabel Tunjangan Kinerja Pegawai.....	107
2. Variabel Kinerja Pegawai.....	107
3. Pengaruh Variabel Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai.....	107
 BAB V PENUTUP.....	 110
A. Kesimpulan.....	110
B. Saran.....	111
 DAFTAR PUSTAKA.....	 112

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.	Usia Responden	53
Tabel 4.2.	Jenis Kelamin Responden.....	54
Tabel 4.3.	Pendidikan Terakhir Responden.....	55
Table 4.4.	Divisi/Bagian Responden	56
Tabel 4.5.	Golongan Kepangkatan Responden	57
Tabel 4.6.	Masa Kerja Responden.....	58
Tabel 4.7.	Hasil Pengujian Validitas Angket Tunjangan Kinerja	59
Tabel 4.8.	Hasil Pengujian Validitas Angket Kinerja Pegawai	59
Tabel 4.9.	Hasil Pengujian Reliabilitas Angket Tunjangan.....	60
Tabel 4.10.	Hasil Pengujian Reliabilitas Angket Kinerja Karyawan	61
Tabel 4.11.	Perolehan Tunjangan Secara Adil	63
Tabel 4.12.	Pelaksanaan Aturan Pemberian Tunjangan Sebagaimana Mestinya	64
Tabel 4.13.	Penerima Tunjangan Ditentukan Sesuai Aturan.....	65
Tabel 4.14.	Penerima Tunjangan Ditentukan Seenaknya Oleh Pimpinan.....	66
Tabel 4.15.	Penerima Tunjangan Tidak Layak.....	66
Tabel 4.16.	Terjadi Penyimpangan Dalam Pemberian Tunjangan	67
Tabel 4.17.	Rata-Rata Skor Indikator Keadilan dalam Pemberian Tunjangan	68
Tabel 4.18.	Pemberian Tunjangan Disesuaikan dengan Kinerja.....	69
Tabel 4.19.	Penerima Tunjangan Memiliki Keprofesionalan dan Tanggung Jawab	70
Tabel 4.20.	Tunjangan Memberikan Dorongan dalam Memaksimalkan Kinerja	70
Tabel 4.21.	Pemberian Tunjangan Tidak Berdasarkan Kinerja.....	71
Tabel 4.22.	Tunjangan yang Diperoleh Tidak Sebanding dengan Pekerjaan yang Dilakukan	72

Tabel 4.23.	Tunjangan Dapat Diperoleh Meskipun Tugas dan Tanggung Jawab Tidak Dijalankan	73
Tabel 4.24.	Rata-Rata Skor Indikator Kesesuaian dengan Kinerja	73
Tabel 4.25.	Tunjangan yang Diperoleh Dapat Menunjang Kebutuhan Keluarga	75
Tabel 4.26.	Besarnya Tunjangan Sesuai dengan Harapan.....	75
Tabel 4.27.	Tunjangan yang Diperoleh Menjadikan Kehidupan Lebih Sejahtera	76
Tabel 4.28.	Tunjangan yang Diperoleh Membantu Pengadaan Fasilitas Kerja	77
Tabel 4.29.	Tunjangan yang Diperoleh Kurang Menunjang Kebutuhan Keluarga	77
Tabel 4.30.	Besarnya Tunjangan Belum Sesuai Harapan	78
Tabel 4.31.	Rata-Rata Skor Indikator Keterkaitan dengan Kebutuhan	79
Tabel 4.32.	Hasil Pekerjaan Sesuai Target	80
Tabel 4.33.	Hasil Pekerjaan Sejalan dengan Tujuan	81
Tabel 4.34.	Hasil Pekerjaan Bermanfaat Bagi Instansi	81
Tabel 4.35.	Merasa Puas terhadap Hasil Pekerjaan.....	82
Tabel 4.36.	Hasil Pekerjaan Berbeda Jauh dengan Target	83
Tabel 4.37.	Hasil Pekerjaan Tidak Sejalan dengan Tujuan yang Ingin Dicapai.....	83
Tabel 4.38.	Rata-Rata Skor Indikator Kualitas Kerja.....	84
Tabel 4.39.	Membuat Perencanaan Kerja.....	85
Tabel 4.40.	Perencanaan Sejalan dengan yang Dikerjakan	86
Tabel 4.41.	Tepat Waktu Menyelesaikan Tugas	86
Tabel 4.42.	Bekerja Tanpa Perencanaan	87
Tabel 4.43.	Perencanaan Bertolak Belakang dengan yang Dikerjakan.....	87
Tabel 4.44.	Rata-Rata Skor Indikator Ketepatan Waktu	88
Tabel 4.45.	Rutin Mengikuti Rapat Kerja	89

Tabel 4.46.	Mengemukakan Ide atau Pendapat Ketika Rapat Kerja	90
Tabel 4.47.	Mengemukakan Solusi untuk Mengatasi Permasalahan dalam Pekerjaan.....	91
Tabel 4.48.	Menjalankan Pekerjaan Hanya Sebagai Formalitas Tanpa Berkontribusi Memberikan Masukan	91
Tabel 4.49.	Jarang Melibatkan Diri Dalam Menyelesaikan Permasalahan.....	92
Tabel 4.50.	Rata-Rata Skor Indikator Inisiatif	93
Tabel 4.51.	Mampu Menyelesaikan Tugas Sesuai Wewenang Dan Tanggung Jawab	94
Tabel 4.52.	Penguasaan terhadap Bidang Pekerjaan	94
Tabel 4.53.	Mampu memilih Anggota atau Rekan Kerja yang Tepat	95
Tabel 5.54.	Merasa Berat Terhadap Tugas yang Diberikan	96
Tabel 4.55.	Bidang Pekerjaan Bertolak Belakang dengan Pengetahuan Yang Dimiliki.....	96
Tabel 4.56.	Rata-Rata Skor Indikator Kemampuan	97
Tabel 4.57.	Mampu Menjalin Komunikasi yang Baik dengan Rekan Kerja dan Atasan	98
Tabel 4.58.	Informasi yang Disampaikan Dapat Dimengerti dengan Baik oleh Rekan Kerja.....	99
Tabel 4.59.	Mampu Menjalin Kerjasama yang Baik dengan Rekan Kerja	99
Tabel 5.60.	Sulit Menjalin Komunikasi yang Baik dengan Rekan Kerja	100
Tabel 4.61.	Kurang Terlibat Aktif dalam Proses Kerjasama dengan Rekan Kerja.....	101
Tabel 4.62.	Rata-Rata Skor Indikator Komunikasi	101
Tabel 4.63.	Hasil Perhitungan Nilai Konstanta dan Koefisien Regresi.....	103
Tabel 4.64.	ANOVA.....	105
Tabel 4.65.	Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Skema Kerangka Pikir.....	33
Gambar 4.1. Tren Penduduk Indonesia.....	45
Gambar 4.2. Struktur Organisasi PSTW Gau Mabaji Gowa	50

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan pegawai/karyawan dalam suatu lembaga/instansi memegang peranan sangat penting, Setiap lembaga pemerintahan maupun swasta memerlukan peran pegawai/karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di lembaga/instansi tersebut berdasarkan tugas dan jabatan yang diberikan. Oleh karena itu pegawai dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga mampu menjawab segala kemungkinan yang terjadi dan mereka mampu menyesuaikan diri dengan kemajuan ilmu dan teknologi (kemampuan mereka perlu dikembangkan). Dengan meningkatkan kemampuan para pegawai diharapkan akan mampu meningkatkan efisiensi kerja, yang berarti produktivitas meningkat. Dengan meningkatnya produktivitas kerja maka pemenuhan kebutuhan fisik mereka akan lebih terjamin bahkan meningkat.

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

terwujud tanpa peran aktif pegawai/karyawan, meskipun alat-alat yang digunakan atau dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan itu sendiri jika peran aktif pegawai/karyawan tidak diikuti sertakan. Mengatur pegawai/karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Pegawai/karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung (Hasibuan, dalam Lifana, 2013). Dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang canggih dan lengkap belum merupakan jaminan akan keberhasilan lembaga/organisasi, tanpa diimbangi kualitas dari para pegawai/karyawan yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut.

Negara sebagai organisasi/lembaga tertinggi dalam satu kesatuan wilayah juga memerlukan peran pegawai dalam pengupayaan pencapaian tujuannya. Pegawai yang bekerja pada negara atau lembaga Kepemerintahan disebut sebagai pegawai negeri. Pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU.RI Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian).

Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil sangatlah diperlukan untuk pelaksanaan tugas-tugas pegawai negeri sipil dimasa mendatang. Dalam Pengembangan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil hendaknya, tidak lagi dititik beratkan kepada diklat struktural yang cenderung menjadikan orientasi

pegawai hanya untuk mendapatkan jabatan struktural, namun diklat diarahkan untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan pegawai yang ditekankan pada Pengembangan Diklat Teknis Fungsional terutama dalam rangka memberikan pemahaman dan penguasaan kompetensi dibidang Informasi Teknologi (IT) (Thoha, 2005).

Kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya sering tidak sesuai dengan yang diharapkan. Tidak hanya pelayanan yang buruk mereka juga sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi misalnya sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tidak sungguh-sungguh mematuhi jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi. Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi, semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik pula hasil yang diharapkan organisasi, begitupun sebaliknya semakin buruk kinerja yang diberikan oleh pegawai maka semakin jauh dari pencapaian yang diharapkan organisasi. Namun, tidak hanya terletak pada kinerja pegawai yang dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya akan tetapi perlu adanya dukungan dari lingkungan organisasi seperti: komunikasi, kebijakan manajemen, struktur organisasi, budaya organisasi dan banyak factor lainnya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai juga diperlukan stimulan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan tugas dan beban pekerjaan yang diberikan kepadanya. Stimulan tersebut berupa tunjangan kinerja. Dengan adanya tunjangan kinerja diharapkan akan meningkatkan produktifitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Pencapaian kinerja pegawai yang optimal dapat dilihat dari kesejahteraan pegawai dan faktor-faktor yang mendukung kinerja mereka.

Dalam rangka mewujudkan kehidupan warga negara yang lebih baik, merupakan tugas pemerintah untuk menciptakan kesejahteraan umum sebagaimana yang di amanahkan dalam Pembukaan UUD 1945. Untuk mewujudkan hal ini harus diikuti dengan reformasi birokrasi, perbaikan pelayanan publik dan kepemimpinan yang berorientasi kepada kepentingan publik. Reformasi birokrasi adalah salah satu cara untuk membangun kepercayaan rakyat. Pengertian reformasi birokrasi itu sendiri ialah suatu usaha perubahan pokok dalam suatu sistem yang tujuannya merubah struktur, tingkah laku dan keberadaan atau kebiasaan buruk yang sudah lama berlangsung. Reformasi birokrasi ruang lingkupnya tidak hanya terbatas pada proses dan prosedur tetapi juga mengaitkan pada tingkat struktur dan sikap serta tingkah laku. Hal ini berhubungan dengan permasalahan yang bersinggungan dengan kekuasaan (Pramusinto & Purwanto, 2009).

Peningkatan kinerja birokrasi dan aparat pemerintahan hanya dapat dilakukan melalui proses evaluasi yang objektif. Hasil dari evaluasi tersebut dapat diterima kalau sistem penilaian kinerja yang di gunakan dalam evaluasi tersebut benar-benar valid dan dapat dihandalkan, serta tidak mengandung atau memberi ruang bagi bias-bias tertentu atau muatan-muatan kepentingan khusus dan terus dilakukan penyempurnaan. Evaluasi kinerja juga harus dilakukan secara terus-menerus agar jelas posisi setiap organisasi dalam kaitannya dengan misi dan tujuan organisasi dan apa saja kelemahan dan hambatan yang sedang dihadapi dan membutuhkan intervensi segera, karnanya evaluasi harus dilakukan tidak hanya pada tingkat individual pegawai tetapi juga pada unit kerja dan organisasi secara

keseluruhan. Dalam kenyataan, tidak selalu orang yang telah digaji cukup akan merasa puas dengan pekerjaannya. Banyak faktor disamping gaji yang menyebabkan orang merasa puas atau tidak puas bekerja pada suatu organisasi.

Tunjangan kinerja berkaitan erat dengan kesejahteraan pegawai dalam suatu organisasi. Tunjangan Kinerja merupakan penghasilan selain gaji yang diberikan kepada karyawan yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Pemberian tunjangan kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2015 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum menyebutkan bahwa tunjangan kinerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil, Menteri dan Staf Ahli.

Tunjangan kinerja bagi pegawai pemerintahan merupakan upaya pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih dengan dasar perolehan kinerja setiap pegawai. Tunjangan kinerja sendiri bisa meningkat atau malah menurun sesuai capaian kinerja yang dihasilkan. Pemberian tunjangan kinerja adalah bentuk apresiasi terhadap prestasi kerja setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi termasuk tugas-tugas tambahan yang diberikan. Dengan diberikannya tunjangan kinerja ini diharapkan capaian beban kerja pegawai yang telah diberikan kepada pegawai dapat terealisasi sebagaimana kontrak kerja antara pegawai dengan pimpinannya setiap tahun.

Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa adalah salah satu panti sosial milik pemerintah yang menjadi wilayah penelitian peneliti. Panti Sosial Tresna Werdha adalah tempat tinggal alternative dengan kebutuhan khusus yang

memberikan pelayanan dan perawatan serta berbagai aktivitas yang dapat dimanfaatkan manula untuk mengatasi kemunduran fisik dan mental secara bersama-sama dalam komunikasi. Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Goa memiliki beberapa pegawai negeri sipil maupun honorer yang dituntut mampu menerapkan prinsip-prinsip praktik yaitu dengan menunjukkan sikap toleran terhadap keseluruhan dimensi klien. Oleh karena itu pemerintah mengharapkan tujuan dapat tercapai , maka dari itu pemerintah harus dapat memenuhi kepuasan kerja pegawainya dengan memberikan tunjangan kerja kepada pegawai sebagai motifasi dalam bekerja lebih baik lagi.

Berdasarkan peraturan Presiden No. 91 tentang Tunjangan Kinerja pegawai di lingkungan Kementrian Sosial RI disebutkan bahwa tunjangan kinerja pegawai di lingkungan kementrian sosial dibayarkan mulai Juli 2013. Tunjangan kinerja tersebut diberikan berdasarkan capaian kinerja pegawai tersebut tiap bulannya.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, diketahui bahwa secara umum pegawai yang bekerja di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kepala panti menginformasikan bahwa sebagian besar pegawai memperoleh tunjangan kinerja dari pemerintah di bawah naungan Kementerian Sosial. Kepala panti mengemukakan lebih lanjut bahwa kinerja para pegawainya terbilang cukup baik namun masih terdapat beberapa pegawai yang menunjukkan ketidakdisiplinan dalam bekerja. Kenyataan tersebut mendorong peneliti untuk menyelidiki pengaruh pemberian tunjangan

kinerja terhadap kinerja pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pemberian tunjangan kinerja pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa?
3. Apakah terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja Pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pemberian tunjangan kinerja pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa?
3. Apakah terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja Pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis yaitu sebagai berikut.

1. Manfaat teoritis/akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah kepustakaan kependidikan, khususnya mengenai pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah dan secara khusus bagi Panti Sosial Tresna Werdah Gau Mabaji Gowa dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga diharapkan adanya perubahan yang jauh lebih baik dan sebagai perbandingan bagi penelitian yang serupa di masa yang akan datang dan segala pemanfaatan dari tulisan ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tunjangan Kinerja

1. Pengertian Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja merupakan istilah yang masih baru dikalangan Pegawai Negeri Sipil. Istilah yang lazim dan sering digunakan oleh sebagian besar Pegawai Negeri Sipil adalah remunerasi. Remunerasi dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2000. Remunerasi diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa); imbalan. Remunerasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat dimana ia bekerja.

Imbalan yang diberikan kepada pegawai atas prestasi kerja atau kinerja yang ditampilkan disebut tunjangan kinerja. Pada pasal 1 ayat (6) peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 07 tahun 2015 disebutkan bahwa “tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan sebagai penghargaan atas prestasi yang telah diraih oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas dalam kerangka reformasi birokrasi”.

Tunjangan kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerjanya. Selain penilaian kinerja, besaran tunjangan kinerja yang diterima pegawai juga disesuaikan dengan jabatannya beserta peraturan kelas jabatan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011.

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

Menurut Subekhi dan Jauhar dalam Suci (2015) Reward dan insentif memiliki perbedaan yaitu insentif bersifat memberi motivasi agar pekerja lebih meningkatkan prestasinya, sedangkan pada reward atasan memberikan penghargaan tambahan lain kepada pekerja. Bentuk kompensasi berupa tunjangan yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sistem tunjangan kinerja atau remunerasi bagi setiap pegawai merupakan bagian dari reformasi birokrasi yang diterapkan oleh pemerintah. Tunjangan kinerja dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, sehingga pegawai lebih konsentrasi dalam bekerja. Pegawai Negeri sipil yang selama ini hanya memperoleh remunerasi dalam bentuk *pay for person* dan *pay for position*, maka Kementerian Keuangan telah memulai reformasi birokrasi yang salah satunya merubah sistem remunerasi dari pertimbangan pribadi dan jabatan menjadi remunerasi berdasarkan grading (kelas jabatan).

Pemberian tunjangan kinerja bukanlah tambahan atau insentif yang selama ini telah diberikan. Oleh karena itu, tunjangan kinerja akan diberikan dengan menghitung berbagai insentif yang selama ini telah diberikan. Pegawai yang telah menerima tunjangan kinerja tidak berhak lagi menerima insentif lain, apapun

namanya: uang lembur, honor panitia dan lain-lain karena sudah dinilai sebagai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) dan imbalannya (reward) sudah diberikan dalam bentuk tunjangan kinerja (Warta SDM UGM, 2004).

2. Kriteria Pemberian Tunjangan Pegawai

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

a. Pasal 2

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

b. Pasal 3

- 1) Bagi Pegawai yang diangkat sebagai pejabat fungsional dan mendapatkan tunjangan profesi, maka tunjangan kinerja dibayarkan sebesar selisih

antara tunjangan kinerja pada kelas jabatannya dengan tunjangan profesi pada jenjangnya.

- 2) Hasil selisih sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kemudian dikurangi faktor pengurang.
- 3) Apabila tunjangan profesi yang diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih besar dari pada tunjangan kinerja pada kelas jabatannya, yang dibayarkan tunjangan profesi pada jenjangnya.

3. Dimensionalisasi Tunjangan

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

Dimensionalisasi tunjangan menurut Wungu (Dalam Lifana, 2013):

a. Tunjangan untuk keamanan dan kesehatan

Memberikan beberapa bentuk perlindungan terhadap pengeluaran biaya ekstra yang disebabkan oleh karena kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, sakit atau memberikan rasa aman pegawai dalam Tunjangan untuk bayaran pegawai pada saat tidak aktif bekerja, yaitu untuk memberikan perlindungan bagi pegawai yang kehilangan penghasilannya pada saat tidak dapat bekerja atau sakit.

b. Tunjangan untuk pelayanan pada pegawai

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

Tunjangan merupakan bagian dari kompensasi langsung. Kompensasi langsung adalah suatu balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan organisasi. Kompensasi ini diberikan karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Sebagai contoh : upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan (Sofyandi, 2013).

Menurut Schuler dan Jackson (Bangun, 2012), kompensasi langsung adalah berupa perlindungan umum (jaminan sosial), perlindungan pribadi (berupa pensiun, tabungan, pesangon tambahan dan asuransi), bayaran tidak masuk kantor (berupa pelatihan, cuti kerja, sakit) dan tunjangan siklus hidup (berupa program kesehatan, perawatan anak). Kompensasi langsung dapat berupa gaji pokok dan pembayaran berdasarkan kinerja (berupa bonus, pembayaran tunjangan dan pembayaran insentif).

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

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

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

Berdasarkan pendapat di atas, ukuran keberhasilan pemberian tunjangan kinerja pegawai dalam penelitian ini dilihat dengan indikator: (a) keadilan dalam pemberian tunjangan, (b) kesesuaian dengan kinerja, (c) keterkaitan dengan kebutuhan.

4. Tunjangan Profesi

Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada setiap pegawai yang memiliki jabatan tertentu dalam sebuah instansi pemerintahan setelah memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan. Semua pegawai negeri sipil mendapatkan tunjangan kinerja tapi tidak semua pegawai mendapatkan tunjangan profesi khususnya di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa dalam naungan Kementerian Sosial Republik Indonesia.

Untuk dapat menampilkan kinerja yang optimal, suatu institusi pasti mempunyai profesi utama (*main profession*) yang menjadi pilar penopangnya. Guru dan Dosen merupakan profesi utama bagi Kementerian Pendidikan Nasional. Dokter menjadi profesi utama bagi Kementerian Kesehatan. Dan profesi

utama Kementerian Sosial adalah Pekerja Sosial hal itu tertuang dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Apratur Negara Nomor: KEP/03/M.PAN/1/2004 Tentang jabatan fungsional pekerja sosial dan angka kreditnya. Definisi dan konsep tentang tenaga kesejahteraan sosial profesional dirumuskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial, Bab I Pasal 1 ayat 3 yang berbunyi, “Tenaga kesejahteraan sosial adalah seseorang yang dididik dan dilatih secara profesional untuk melaksanakan tugas-tugas pelayanan dan penanganan masalah sosial dan atau seseorang yang bekerja, baik di lembaga pemerintah maupun swasta yang ruang lingkup kegiatannya di bidang kesejahteraan sosial”.

Sementara definisi dan konsep pekerjaan sosial diungkapkan dalam Lampiran Keputusan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 87/HUK/2003 Tanggal 13 November 2003 tentang Pengembangan Profesi Pekerjaan Sosial di Indonesia, Bab I butir D ayat 2 yang berbunyi, Pekerjaan sosial adalah:

- a. Profesi utama dalam pelayanan kesejahteraan social, baik pelayanan langsung maupun tidak langsung;
- b. Pekerjaan sosial adalah suatu konstelasi nilai, tujuan, pengakuan, pengetahuan, dan metode untuk membantu individu, keluarga, kelompok, organisasi, dan masyarakat melaksanakan tugas kehidupan/fungsionalitas sosial sebaik-baiknya melalui: identifikasi dan pemecahan masalah sosial yang dihadapi individu, keluarga, kelompok, organisasi, dan masyarakat yang timbul dari ketidakseimbangan antara diri mereka dan lingkungan sosialnya. Identifikasi kemungkinan timbulnya ketidakseimbangan tersebut supaya dapat

- mencegahnya; identifikasi dan penguatan potensi individu, keluarga, kelompok, organisasi, dan masyarakat secara optimal;
- c. Fungsi utama pekerja sosial adalah memperkuat/mengembangkan kemampuan pemecahan masalah sosial individu, keluarga, kelompok, organisasi, masyarakat, dan potensi pengembangan diri mereka; mengusahakan beroperasinya secara manusiawi sistem sumber dan pelayanan dalam masyarakat; menghubungkan individu, keluarga, kelompok, organisasi, dan masyarakat dengan sistem sumber, pelayanan dan peluang;
 - d. Strategi intervensi pekerjaan sosial meliputi: strategi perubahan langsung: strategi perubahan langsung terhadap individu, keluarga, kelompok, organisasi, dan masyarakat; strategi perubahan langsung di lingkungannya; strategi perubahan tidak langsung terhadap perundangan dan kebijakan kesejahteraan sosial, program kesejahteraan sosial, pengelolaan pelayanan kesejahteraan sosial, serta penelitian dan pengembangan kesejahteraan sosial, reformasi, dan pembangunan kesejahteraan sosial;
 - e. Kompetensi dalam strategi intervensi langsung: membantu individu, keluarga, kelompok, organisasi, dan masyarakat untuk mencegah timbulnya permasalahan sosial individu, keluarga, kelompok, organisasi, dan masyarakat; membantu perseorangan, kelompok atau komunitas dalam menggali, mengerahkan, dan mengarahkan nilai-nilai dan sumber; memelihara dan memperkuat potensi perseorangan, kelompok atau komunitas, yaitu kesadaran sosial, tanggung jawab sosial, kepedulian sosial dan kesetiakawanan sosial masyarakat; membantu perseorangan, kelompok atau

masyarakat mengatasi atau memecahkan permasalahan sosial yang dihadapinya serta memulihkan dan memperkuat fungsionalitas sosialnya; mendorong, meningkatkan, mengembangkan, dan mengorganisasikan prakarsa dan peran serta masyarakat dalam pelayanan dan pembangunan kesejahteraan sosial pada khususnya dan kegiatan-kegiatan pembangunan pada umumnya;

- f. Kompetensi dalam strategi intervensi tidak langsung: mengawasi, mengelola, mengadministrasikan kegiatan dan lembaga pelayanan kesejahteraan sosial yang dilaksanakan baik oleh pemerintah maupun masyarakat; melaksanakan penelitian dan pengembangan di bidang kesejahteraan sosial; melaksanakan pendidikan dan pelatihan profesional pekerjaan sosial; menganalisis dan merumuskan rancangan kebijakan dan menyusun rencana program kesejahteraan sosial; berperan serta dalam tim antardisiplin ilmu dan antarsektor dalam perumusan kebijakan dan perencanaan pembangunan nasional atau daerah.

Dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 54 Tahun 2006 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pekerja Sosial dikemukakan bahwa Pekerja sosial yang profesional juga disejajarkan dengan pekerja professional yang lain, terutama dalam kaitannya dengan tunjangan jabatan fungsional pekerja sosial. Hal ini dirumuskan dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 54 Tahun 2006 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pekerja Sosial, dimana Pasal 1 menegaskan: Dalam peraturan Presiden ini yang dimaksudkan dengan Tunjangan jabatan Fungsional Pekerja sosial, yang selanjutnya disebut dengan Tunjangan

Pekerja Sosial adalah tunjangan jabatan fungsional yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang diangkat dan ditugaskan secara penuh dalam jabatan Fungsional Pekerja sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (4).

Selanjutnya dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 1999 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 butir 7 dan 8 ditegaskan: Kualifikasi professional adalah kualifikasi yang bersifat keahlian yang berdasarkan pada ilmu pengetahuan yang didapatkan dari pendidikan yang berkelanjutan secara sistematis yang pelaksanaan tugasnya meliputi penelitian, pengembangan ilmu pengetahuan, pengembangan dan penerapan konsep, teori, ilmu dan seni untuk pemecahan masalah serta memberikan pengajarannya dan terikat pada etika profesi. Kualifikasi teknisi atau penunjang professional adalah kualifikasi yang bersifat keterampilan yang didasarkan pada ilmu pengetahuan yang didapatkan dari pendidikan kejuruan dan pelatihan teknis yang pelaksanaan tugasnya meliputi kegiatan teknis profesional berdasarkan prosedur standar operasional serta melatihkannya dan terikat pada etika profesi (5).

B. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Banyak teori yang membahas tentang kinerja pegawai. Kinerja menjadi bahasan utama dalam organisasi karena apapun bentuk organisasinya kinerja merupakan indikator terhadap efektifitas atau keberhasilan suatu organisasi. Organisasi yang efektif dan berhasil merupakan organisasi yang memiliki pegawai dengan kinerja yang baik pula. Kinerja karyawan (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan

adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi Mathis (Dalam Liza , 2016).

Menurut Rivai (Dalam Riska Pratiwi, 2012) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Sejalan dengan itu, Robbin (dalam Nawawi 2006) mengemukakan bahwa kinerja adalah jawaban atas pertanyaan apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.

Menurut Hasibuan (dalam Marni Mardjon, 2013) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta tepat waktu. Pengukuran kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak. Penilaian tersebut tidak terlepas dari proses yang merupakan kegiatan mengolah masukan menjadi keluaran atau penilaian dalam proses penyusunan kebijakan/kegiatan yang dianggap penting dan berpengaruh terhadap pencapaian sasaran dan tujuan.

Kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting bagi perusahaan saat dikaitkan dengan aktifitas maupun kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Sriningsih (Dalam Muryanto, 2011) mendefinisikan kinerja sebagai suatu tindakan seseorang untuk memenuhi harapan yang berhubungan dengan fungsinya atau gambaran reaksi dari pekerjaannya.

Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, sebagaimana definisi kinerja menurut Prawirosentono (2008), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Methis dan Jackson (Dalam Riska Pratiwi, 2013).

Menurut Mangkunegara (Dalam Saleh & Darwis, 2015) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Terkhusus bagi lembaga publik, definisi kinerja yang demikian menjadi perhatian agar dapat menjalankan fungsi dan peran sesuai aturan dan menjadi teladan bagi lainnya. Dengan demikian, tidak akan ada tindakan-tindakan penyimpangan ketika setiap individu (pegawai) tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

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

a. Faktor individu secara psikologis

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

b. Faktor lingkungan organisasi

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

Sedangkan menurut Pawirosentono (Dalam Kompasiana, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

a. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi, apabila akibat-akibat yang tidak dicari-cari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga

mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang di cari-cari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana dia bekerja.

Menurut Simanjuntak dalam Soares (2015), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

a. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan dan keterampilan individu melakukan kerja yang terdiri atas:

- 1) Kemampuan dan keterampilan kerja yang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu, pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerjanya
- 2) *Motivation* dan etos kerja yang dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya.

Seseorang yang memandang pekerjaan sebagai sebuah beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah, dan sebaliknya, yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

b. Dukungan organisasi

Lingkungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja inspeksi, serta kondisi dan syarat kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Pengorganisasian dapat memberikan kejelasan, kemudahan dan kenyamanan kerja, kondisi kerja mencakup kenyamanan dan keselamatan kerja serta keamanan dan keharmonisan hubungan industrial.

c. Dukungan manajemen

Kinerja organisasi dan kinerja individu juga bergantung pada kemampuan manajerial pimpinan atau manajemen dalam membangun sistem kerja dan hubungan yang harmonis, dan mendukung pengembangan kompetensi pekerja serta menumbuhkan kompensasi dan memobilisasi seluruh tenaga kerja untuk bekerja secara optimal. Dukungan manajemen dapat dilakukan dengan:

- 1) Mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi individu
- 2) Mendorong individu untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuan
- 3) Membuka kesempatan individu untuk belajar baik melalui pendidikan maupun pelatihan yang diprogramkan.

Mahmudi dalam Soares (2015), menyatakan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Faktor personal atau individu meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, kompensasi yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan meliputi kualitas manajer dan pimpinan dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kepada individu.
- c. Faktor tim yang mencakup kualitas dukungan dan semangat, kepercayaan, keeratan dan kekompakan yang diberikan terhadap sesama anggota tim
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, infrastruktur, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai terdiri dari faktor internal yang melekat pada individu pegawai dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan di sekitar pegawai tersebut baik dalam organisasi maupun di luar organisasi.

3. Penilaian Kinerja Pegawai

Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tujuannya untuk meningkatkan prestasi dan kinerja PNS. Peraturan Pemerintah ini merupakan penyempurnaan Peraturan Pemerintah Nomor. 10 Tahun 1997 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dianggap tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan hukum.

Prestasi kerja PNS dinilai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian yaitu:

- a. SKP (Sasaran Kerja Pegawai), yaitu: rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS, dan
- b. Perilaku Kerja, yaitu: setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Peraturan Presiden ini mensyaratkan setiap PNS wajib menyusun SKP berdasarkan rencana kerja tahunan instansi. SKP itu memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Dalam Peraturan Presiden itu juga disebutkan, bahwa PNS yang tidak menyusun SKP dijatuhi hukuman disiplin PNS. Adapun penilaian perilaku kinerja meliputi aspek: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama.

Penilaian prestasi kerja PNS ini dilaksanakan sekali dalam 1 (satu) tahun, yang dilakukan setiap akhir Desember pada tahun yang bersangkutan dan paling lama pada akhir Januari tahun berikutnya. Ketentuan mengenai peraturan penilaian PNS ini juga berlaku bagi Calon PNS (CPNS).

Membicarakan kinerja akan selalu terkait dengan ukuran atau standar kinerja. Untuk dapat melakukan pengukuran kinerja dengan baik, banyak pakar yang berpendapat tentang standar kinerja yang dapat digunakan, tetapi kebanyakan pendapat itu bervariasi. Mengukur standar kinerja tak terlepas dari aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat digunakan. Untuk mengukur kinerja menurut Bernardi (dalam Marni Marjon 2013) yaitu:

- a. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. *Timeliness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dihendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersebut untuk kegiatan orang lain.
- d. *Cost effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Menurut Hasibuan (2002), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:

- a. Kesetiaan, kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Syuhadhak (Dalam Hasibuan 2002) kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

- b. Prestasi Kerja, hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
- c. Kedisiplinan, sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.
- d. Kreativitas, merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- e. Kerjasama, dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
- f. Kecakapan, dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- g. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

4. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi (pegawai). Menurut Simamora (Dalam Soares 2015), tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dibagi menjadi dua yaitu:

- a. Tujuan evaluasi.

Seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang individu untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

b. Tujuan pengembangan.

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang individu dimasa yang akan datang. Penilaian kinerja yang dilakukan dapat digunakan sebagai:

- a. Sumber data untuk perencanaan ketenaga kerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi organisasi
- b. Nasehat yang perlu dilakukan terhadap penilik sekolah dalam organisasi
- c. Alat untuk memberikan umpan balik yang memdorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki atau meningkatkan kualitas kerja individu.
- d. Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seseorang yang memegang tugas dan jabatan.
- e. Landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenaga kerjaan baik promosi, mutasi dan kegiatan lainnya.

Sedarmayanti (Dalam Soares, 2015) mengemukakan manfaat penilaian kinerja, adalah sebagai berikut:

a. Meningkatkan prestasi kerja inspeksi

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun individu memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/ prestasinya.

b. Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin individu memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi individu yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d. Penyesuaian kompensasi

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.

e. Keputusan promosi dan emosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau memdemosisikan individu.

f. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.

Kinerja yang buruk merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.

Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

g. Memilih proses rekrutmen dan seleksi.

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

5. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2006), indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yaitu sebagai berikut.

a. Kualitas

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

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

c. Ketepatan waktu

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

d. Efektivitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai/karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai/karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai/karyawan terhadap kantor.

Menurut Gomes (2005), indikator-indikator kinerja pegawai, sebagai berikut :

- a. *Quantity of work*: Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- b. *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job Knowledge*: Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creativeness*: Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*: kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f. *Dependability*: Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
- g. *Initiative*: Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal Qualities*: Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

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

- a. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
- b. Ketepatan Waktu (*Promptness*)
- c. Inisiatif (*Initiative*)
- d. Kemampuan (*Capability*)
- e. Komunikasi (*Communication*)

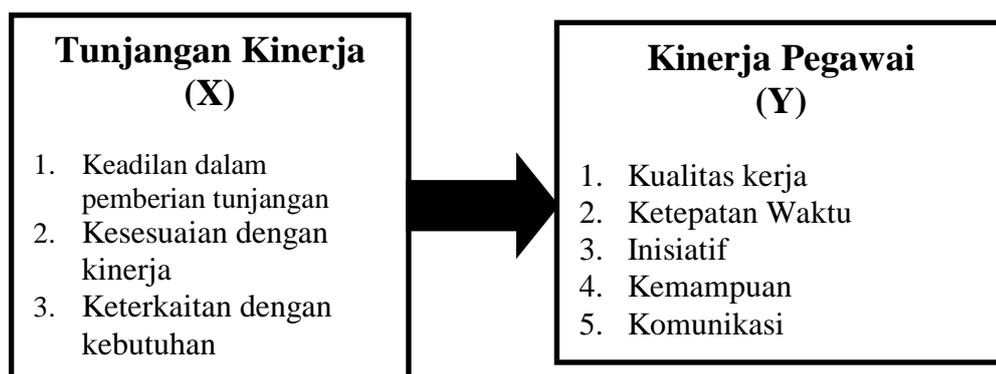
Siagian (2011) menguraikan indikator dari masing-masing aspek di atas yaitu sebagai berikut.

- a. Kualitas Kerja (*Quality of Work*) indikatornya:
 - 1) Hasil kerja yang diperoleh,
 - 2) Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi,
 - 3) Manfaat hasil kerja.
- b. Ketepatan Waktu (*Promptness*) indikatornya:
 - 1) Penataan rencana kegiatan/ rencana kerja,
 - 2) Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja,
 - 3) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
- c. Inisiatif (*Initiative*) indikatornya:
 - 1) Pemberian ide/ gagasan dalam berorganisasi,
 - 2) Tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.
- d. Kemampuan (*Capability*) indikatornya,
 - 1) Kemampuan yang dimiliki,
 - 2) Keterampilan yang dimiliki,
 - 3) Kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi.
- e. Komunikasi (*Communication*) indikatornya,
 - 1) Komunikasi intern (ke dalam) organisasi,
 - 2) Komunikasi ekstern (ke luar) organisasi,
 - 3) Relasi dan kerjasama dalam pelaksanaan.

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat T.R. Mitchell yaitu: (1) Kualitas Kerja (*Quality of work*), (2) Ketepatan Waktu (*Promptness*), (3) Inisiatif (*Initiative*), (4) Kemampuan (*Capability*), (5) Komunikasi (*Communication*).

C. Kerangka Pikir

Penelitian ini menggunakan satu variabel Independen yaitu tunjangan kinerja sebagai variabel bebas (X) yang mempengaruhi dan satu variabel Dependen yaitu kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y) yang dipengaruhi. Menurut Robbins, keberhasilan pemberian tunjangan kinerja dapat dilihat dengan indikator yaitu: (1) keadilan dalam pemberian tunjangan, (2) kesesuaian dengan kinerja, dan (3) keterkaitan dengan kebutuhan. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai didasarkan pada pendapat T.R. Mitchell yaitu: (1) kualitas kerja, (2) ketepatan waktu, (3) inisiatif, (4) kemampuan, dan (5) komunikasi. Model hubungan antar variabel tersebut digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Skema Kerangka Pikir

D. Definisi Operasional

Yang dimaksud dengan definisi operasional adalah maksud peneliti dalam mendefinisikan setiap variable yang digunakan dalam tahap penelitian sehingga variabel penelitian dapat didefinisikan secara oprasional, sebagai berikut:

1. Tunjangan kinerja adalah semua bentuk tunjangan yang diberikan oleh masing-masing instansi atau kantor dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.
 - a. Keadilan dalam pemberian tunjangan yang terindikasi dari: (1) perolehan tunjangan secara adil, (2) pelaksanaan aturan pemberian tunjangan sebagaimana mestinya, (3) penerima tunjangan ditentukan sesuai aturan, (4) penerima tunjangan tidak ditentukan seenaknya oleh pimpinan, (5) penerima tunjangan memiliki kelayakan, dan (6) tidak adanya penyimpangan dalam pemberian tunjangan.
 - b. Kesesuaian dengan kinerja yang terindikasi dari: (1) pemberian tunjangan disesuaikan dengan kinerja, (2) penerima tunjangan memiliki keprofesionalan dan tanggung jawab, (3) tunjangan memberikan dorongan dalam memaksimalkan kinerja, (4) tidak terjadi pemberian tunjangan yang tidak berdasarkan kinerja, (5) tunjangan yang diperoleh sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, dan (6) tidak terjadi pemberian tunjangan kepada pegawai yang tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
 - c. Keterkaitan dengan kebutuhan yang terindikasi dari: (1) tunjangan yang diperoleh dapat menunjang kebutuhan keluarga, (2) besarnya tunjangan sesuai dengan harapan, (3) tunjangan yang diperoleh menjadikan

kehidupan lebih sejahtera, (4) tunjangan yang diperoleh membantu pengadaan fasilitas kerja, (5) tidak beranggapan bahwa tunjangan yang diperoleh kurang menunjang kebutuhan keluarga, (6) tidak beranggapan bahwa besarnya tunjangan belum sesuai harapan.

2. Kinerja pegawai adalah hasil yang dapat dilihat oleh para pegawai dalam mencapai target yang di inginkan oleh perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya.
 - a. Kualitas kerja yang terindikasi dari: (1) Hasil pekerjaan sesuai target, (2) Hasil pekerjaan sejalan dengan tujuan, (3) Hasil pekerjaan bermanfaat bagi instansi, (4) Merasa puas terhadap hasil pekerjaan, (5) Tidak terjadi perbedaan yang jauh antara hasil pekerjaan dengan target, dan (6) Tidak terjadi hasil pekerjaan yang tidak sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai.
 - b. Ketepatan waktu yang terindikasi dari: (1) Membuat perencanaan kerja, (2) Perencanaan sejalan dengan yang dikerjakan, (3) Tepat waktu menyelesaikan tugas, (4) tidak bekerja tanpa perencanaan, dan (5) Perencanaan tidak bertolak belakang dengan yang dikerjakan.
 - c. Inisiatif yang terindikasi dari: (1) Rutin mengikuti rapat kerja, (2) Mengemukakan ide atau pendapat ketika rapat kerja, (3) Mengemukakan solusi untuk mengatasi permasalahan dalam pekerjaan, (4) Tidak menjalankan pekerjaan hanya sebagai formalitas dan (5) Tidak jarang melibatkan diri dalam menyelesaikan permasalahan.
 - d. Kemampuan yang terindikasi dari: (1) Mampu menyelesaikan tugas sesuai wewenang dan tanggung jawab, (2) Penguasaan terhadap bidang

- pekerjaan, (3) Mampu memilih anggota atau rekan kerja yang tepat, (4) tidak merasa berat terhadap tugas yang diberikan, dan (5) Bidang pekerjaan tidak bertolak belakang dengan pengetahuan yang dimiliki.
- e. Komunikasi yang terindikasi dari: (1) Mampu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan, (2) Informasi yang disampaikan dapat dimengerti dengan baik oleh rekan kerja, (3) Mampu menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja, (4) Tidak mengalami kesulitan dalam menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan (5) Terlibat aktif dalam proses kerjasama dengan rekan kerja.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Dikatakan sementara, karna jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif, dimana hipotesis asosiatif menunjukkan dugaan adanya hubungan atau pengaruh antara dua variable atau lebih.

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran di atas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut: Dengan sarana SPSS 20, penulis menggunakan taraf signifikansi (α) 5%.

Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

1. H_0 : tidak ada pengaruh antara Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai negeri sipil.

2. H_1 : ada pengaruh antara Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai negeri sipil.

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

1. Jika $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Jika $p < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 2 bulan di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa yang beralamat di Jl. Poros Malino KM.26, Bontomarannu, Makassar Sulawesi Selatan. Penelitian ini mengenai pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai yang mana untuk mengetahui bagaimana pemberian tunjangan kinerja di PSTW, bagaimana kinerja pegawai di PSTW dan ada tidaknya pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawainya.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah Asosiatif/hubungan yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih, berusaha menggambarkan obyek atau subyek yang diteliti sesuai dengan apa adanya berdasarkan data yang ada tanpa dibuat-buat sesuai pandangan peneliti.

Tipe penelitian ini adalah penelitian survey. Informasi diperoleh dengan mencari data-data yang berhubungan dengan masalah penelitian. Maka dasar penelitian yang digunakan adalah survey, yaitu untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa sebanyak 31 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sebagian sampel yang diambil dari populasi itu.

Pada tahap observasi awal maka didapatkan bahwa jumlah pegawai berjumlah 31 orang. Karena jumlah populasi yang relatif sedikit, maka keseluruhan jumlah populasi yang ada dijadikan sampel secara keseluruhan (sampel jenuh). Dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dengan demikian pada penelitian ini sampelnya adalah 31 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data variabel tunjangan kinerja dan kinerja pegawai.

2. Observasi

Merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Kegiatan pengamatan terhadap objek penelitian ini untuk memperoleh keterangan data yang lebih akurat mengenai hal-hal yang diteliti serta untuk mengetahui relevansi antara jawaban responden dengan kenyataan yang terjadi dilapangan. Khususnya pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai. Observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah observasi Nonpartisipan. Dimana peneliti tidak terlibat secara langsung dan hanya sebagai pengamat. Observasi dilakukan untuk mengumpulkan informasi atau fakta yang menguatkan hasil kuesioner terkait pemberian tunjangan kinerja dan kinerja pegawai.

3. Dokumentasi

Merupakan menganalisis dokumen atau data-data yang terdapat pada lokasi penelitian. penulis menggunakan ini untuk menganalisis data yang bisa mendukung data yang diperoleh dari kuesioner dan observasi. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa dokumen-dokumen terkait profil tempat penelitian.

4. Studi Kepustakaan

Bahan pustaka merupakan teknik pengumpulan data melalui teks-teks tertulis maupun *soft-copy edition*, seperti buku, *e-book*, artikel-artikel dalam majalah, surat kabar, bulletin, jurnal, laporan atau arsip organisasi, makalah, publikasi pemerintahan dan lain-lain. Pengumpulan data melalui bahan pustaka menjadi bagian yang penting dalam penelitian ketika peneliti memutuskan untuk melakukan kajian pustaka dalam menjawab rumusan masalahnya. Studi kepustakaan digunakan untuk menemukan berbagai referensi terkait penelitian.

E. Teknik Analisis Data

Pada penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui gambaran X dan Y persepsi pegawai mengenai pemberian tunjangan kinerja dan gambaran kinerja pegawai pada Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa, maka data yang terkumpul analisis dengan menggunakan teknik statistik deskriptif.

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, maka data dianalisis dengan teknik statistik inferensial terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan uji linearitas sebagai persyaratan analisis. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Sebuah hasil tes penelitian dinyatakan berdistribusi normal jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 (nilai asym. Sig > 0,05).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, adapun data yang diperoleh dari pendekatan empiris dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan teknik pengujian uji regresi sederhana (*simple regression*) yang dihitung dengan menggunakan perangkat lunak (*software*) atau SPSS berupa paket program komputer. Analisis regresi linier sederhana dipergunakan karena variabel yang dicari dipengaruhi oleh hanya satu variabel bebas dengan variabel penjelas. Regresi linier sederhana menggunakan model persamaan (Sugiyono, 2013) sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

X = Tunjangan kinerja

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi untuk variabel bebas

Selanjutnya setelah koefisien regresi diperoleh dilakukan pengujian untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan menggunakan uji Fisher. Semua proses perhitungan akan menggunakan program SPSS. Uji tersebut dilakukan dengan melihat nilai signifikansi $p > \alpha = 0,05$ berarti secara parsial variabel X tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Y dan jika nilai signifikansi $p < \alpha = 0,05$ maka secara parsial variabel X berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

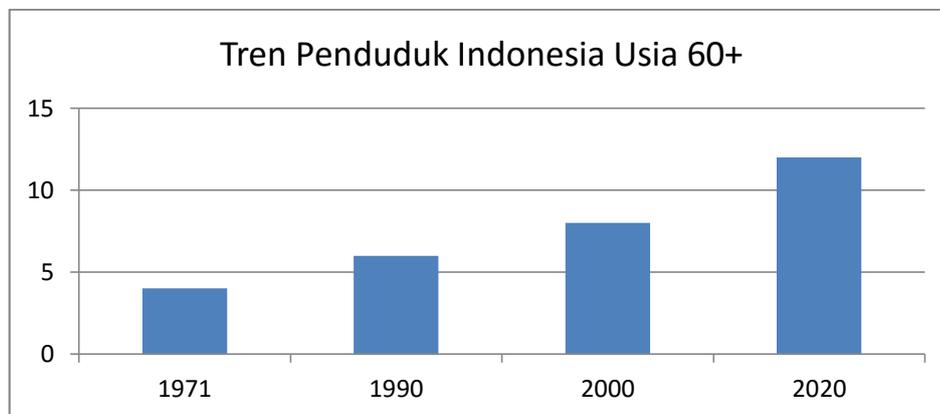
1. Sejarah Berdirinya PSTW “Gau Mabaji” Gowa

Wilayah studi dalam penelitian ini ialah Departemen Sosial RI Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa yang berlokasi di Jl. Jurusan Malino Km.26 Samaya-Romangloe, Kec. Bontomarannu, Kab. Gowa Sulawesi Selatan. Panti Sosial Tresna Werdha ini dibangun pada Tahun 1977, dengan tujuan untuk lebih memudahkan penanganan serta meningkatkan kualitas dan jangkauan pelayanan terutama kepada para lanjut usia.

Arahan dalam pelaksanaan pencapaian tujuan dan sasaran didasarkan pada Undang-Undang No.13 Tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia dimana Panti Sosial Tresna Werdha “Gau Mabaji Gowa” mengupayakan terwujudnya kesejahteraan lanjut usia dengan menciptakan rasa aman, nyaman dan tentram dihari tuanya. Meningkatnya kesejahteraan dan taraf hidup warga Negara Indonesia merupakan salah satu tujuan dari keberhasilan pembangunan nasional. Bukti dari keberhasilan nasional khususnya bidang kesehatan adalah meningkatnya usia harapan hidup (UHH) yang berdampak terhadap peningkatan jumlah penduduk lanjut usia di Indonesia dari tahun ketahun.

Berdasarkan data dari Direktorat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Departemen Sosial RI, pada Tahun 1980 usia harapan hidup masyarakat Indonesia adalah 52,2 tahun, maka pada Tahun 1990 menjadi 59,8 tahun, dan pada Tahun

2000 meningkat menjadi 64,5 tahun, pada Tahun 2020 diperkirakan menjadi 71,1 tahun.



Gambar 4.1. Tren Penduduk Indonesia
Sumber : BPS Provinsi Sulawesi Selatan, 2018

Peningkatan jumlah lansia dapat dilihat, jika pada Tahun 1980 jumlah lanjut usia di Indonesia sebanyak 7.998.543 jiwa (5,45%) dari seluruh populasi penduduk Indonesia, tahun 1990 menjadi 12.778.121 jiwa (6,29%), tahun 2000 meningkat menjadi 17.767.709 jiwa (7,97%). Dan pada tahun 2020 diperkirakan mencapai 28.822.879 jiwa (11,34%) Agustianti, dkk 2009 (Menuju Senja Menjemput Harapan)

Meningkatnya jumlah lansia juga diiringi dengan munculnya berbagai permasalahan lansia dengan segala kondisi, karakteristik, dan kebutuhannya baik dalam keluarga maupun masyarakat yang tentunya diperlukan upaya-upaya untuk mengatasinya. Guna mengatasi berbagai macam permasalahan lanjut usia, maka pemerintah khususnya Departemen Sosial RI sebagai pelaksana pembangunan dalam bidang Kesejahteraan Sosial berupaya memberikan pelayanan sosial kepada lanjut usia yang salah satunya dilaksanakan melalui pelayanan berbasis panti. Panti Sosia Tresna Werdha (PSTW) merupakan sebuah Unit Pelaksana

Teknis (UPT) di lingkungan Departemen Sosial RI yang memberikan pelayanan dan perawatan jasmani, rohani, dan sosial, serta perlindungan untuk memenuhi kebutuhan lanjut usia agar dapat menikmati taraf hidup secara wajar.

Berdasarkan amanat UUD 1945 pasal 34 maka pada tahun 1968 melalui SK Mensos RI No.HUK 3-1-50/107 tentang pemberian penghidupan santunan lanjut usia/jompo, didirikan pusat pembangunan bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKM) termasuk dalam hal ini adalah lanjut usia yang berlokasi di Jl. Cendrawasih No.400 C Rk.II Ling. Sambung Jawa Kecamatan Mamajang Kota Makassar.

Program pelayanan yang terdapat di PSTW “Gau Mabaji” Gowa adalah sebagai berikut :

a. Program Reguler

Program ini adalah program pokok Departemen Sosial RI, dimana program ini bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada lanjut usia yang mengalami permasalahan baik secara sosial maupun ekonomi (tidak mampu) agar dapat menikmati taraf hidup secara wajar tanpa dipungut biaya dan ditampung di dalam asrama.

b. Program *Home Care Services*

Depsos RI melalui PSTW “Gau Mabaji” Gowa melaksanakan pelayanan lanjut usia dirumah sebagai salah satu upaya perluasan jangkauan pelayanan kepada lansia.

c. Program *Day Care Services*

Pelayanan ini ditujukan pada lanjut usia dalam jangka waktu tertentu/terbatas dalam arti tidak menginap atau hanya mengikuti kegiatan-kegiatan yang diminati.

d. Program *Trauma Centre*

Upaya memberikan pelayanan sosial kepada lanjut usia khususnya bagi yang mengaami trauma, pernah mengalami atau menjadi korban tindak kekerasan, perlakuan salah dan tindak kriminal.

PSTW “Gau Mabaji” Gowa tetap bertekad untuk melakukan upaya-upaya pelayanan sehingga dapat tercapai peningkatan kesejahteraan lanjut usia, dengan memperhatikan beberapa prinsip seperti :

- a. Tidak memberikan stigma (*destigmatisasi*)
- b. Tidak mengucilkan (*deisolasi*)
- c. Menghindari sikap sensitive (*desensitiasi*)
- d. Pemenuhan kebutuhan secara tepat
- e. Pelayanan secara komprehensif
- f. Tidak membesar-besarkan masalah (*dedramatisasi*)
- g. Menghindari sikap belas kasihan (*desimpatisasi*)
- h. Pelayanan yang cepat dan tepat
- i. Pelayanan yang bermutu
- j. Pelayanan yang efektif dan efisien
- k. Pelayanan yang akuntabel

Sebagai institusi yang memberikan pelayanan perlindungan dan pemenuhan kebutuhan lanjut usia, PSTW “Gau Mabaji” Gowa memiliki komitmen dalam pelayanan sosial secara menyeluruh dalam setiap aspek kehidupan lanjut usia. Bentuk dan aspek-aspek pelayanan sosial lanjut usia yang diberikan antara lain adalah :

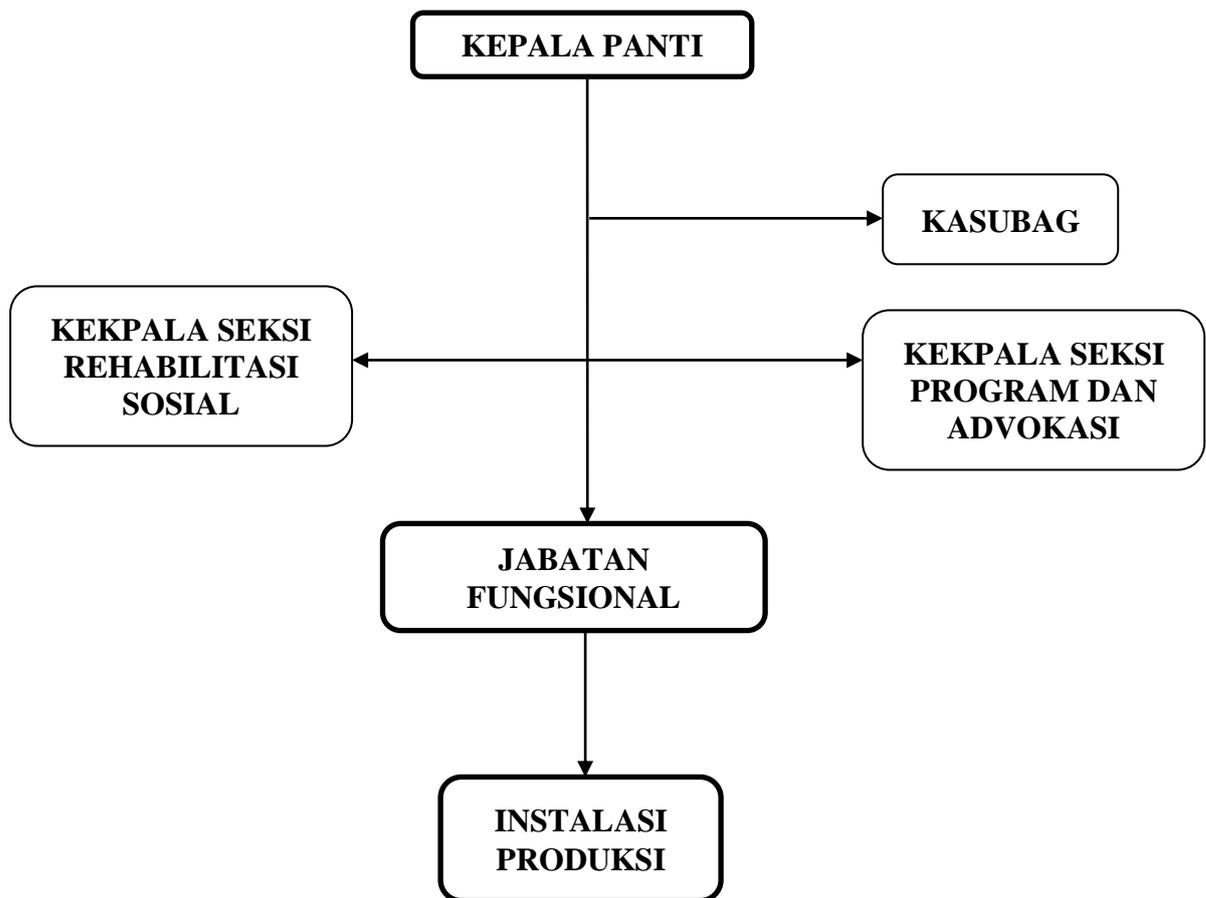
- a. Pelayanan Fisik
 - 1) pengasramaan
 - 2) pemberian makanan bergizi
 - 3) olah raga, senam dll
- b. Pelayanan Psikologi
 - 1) Konsultasi
 - 2) Terapi kelompok
- c. Pelayanan Mental dan Spritual
 - 1) Bimbingan rohani
 - 2) Shalat berjamaah
 - 3) Misa
 - 4) Membaca iqra, Al-Quran/kitab dll
- d. Pelayanan Sosial dan Budaya
 - 1) Bimbingan individu/kelompok
 - 2) Dinamika kelompok
 - 3) Keterampilan
- e. Pelayanan Kesehatan
 - 1) Pemeriksaan kesehatan rutin

- 2) Pemberian obat-obatan ringan
 - 3) Rujukan ke rumah sakit
- f. Pelayanan Pendampingan
- 1) Pendampingan kegiatan sehari-hari
 - 2) Pendampingan kegiatan di luar panti
- g. Pelayanan Rekreasi dan Hiburan
- 1) Widyawisata
 - 2) Bernyanyi
- h. Pelayanan Pemakaman
- 1) Pemandian jenazah
 - 2) Shalat jenazah
 - 3) Pemakaman

Keseluruhan program dan pelayanan sosial lanjut usia yang ada merupakan komitmen Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa untuk menjadi sebuah pintu harapan bagi lanjut usia dalam menyongsong hari tua yang lebih bermakna guna meraih kehidupan yang lebih berguna dan berkualitas.

Keberadaan panti ini sangat mempunyai arti yang sangat penting bagi kebanyakan keluarga pendiri panti sebab alasan mereka adalah panti sangat mempunyai letak yang strategis. Untuk itu pendirian panti dilakukan dengan baik dimana dalam kegiatannya selalu berlandaskan dengan aliran struktur organisasi yang diketahui secara bersama. Keterbukaan ini merupakan salah satu inti bahwa panti asuhan ini memang mengedepankan adanya harapan bagi usia lanjut yang senantiasa

dimanjakan oleh kesenangan yang disiapkan oleh pengurus panti. Dibawah ini adalah Gambar 4.1 Tentang Struktur Organisasi PSTW Gau Mabaji Gowa:



Gambar 4.2. Struktur Organisasi PSTW Gau Mabaji Gowa

2. Tugas Pokok dan Fungsi PSTW “Gau Mabaji” Gowa

a. Tugas Pokok

Sesuai dengan pasal 24 Kepmensos No.59/HUK/2003, Panti Sosial Tresna Werdha (PSTW) mempunyai tugas memberikan bimbingan, pelayanan yang bersifat kreatif, rehabilitatif, promotif yang antara lain adalah:

- 1) Memberikan pelayanan kesejahteraan sosial bagi para klien yang meliputi pelayanan bio-psiko-sosial-spiritual seperti: pemenuhan kebutuhan makanan bergizi, pembinaan fisik, mental dan sosial, widyawisata, ketrampilan dan kegiatan keagamaan.
- 2) Bekerja sama dengan instansi pemerintah lainnya, swasta dan masyarakat guna mendorong peningkatan kesejahteraan lansia.

b. Fungsi

- 1) Sebagai pusat pelayanan kesejahteraan sosial lanjut usia.
- 2) Sebagai pusat data dan informasi usaha kesejahteraan sosial lanjut usia.
- 3) Sebagai pusat pengembangan model usaha kesejahteraan sosial lanjut usia.

Tugas pokok dan fungsi PSTW “Gau Mabaji” Gowa dapat dilaksanakan dengan koordinasi terpadu dari seluruh jajarannya untuk menentukan pelayanan sosial yang berkualitas dan profesionalitas sesuai dengan standarisasi pelayanan panti sosial.

3. Visi dan Misi Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa

a. Visi

Mewujudkan Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa sebagai panti dengan standar pelayanan sosial maksimum.

b. Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa mengusung misi sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan pelayanan sosial bagi lanjut usia baik fisik, mental, spiritual maupun sosial.
- 2) Menggali serta mengembangkan potensi lansia yang diarahkan pada pengisian waktu luang guna mempertahankan fungsi kognitif, afektif dan psikomotorik, membangun citra diri positif, penerimaan diri, kebermaknaan hidup, serta interaksi sosial lansia.
- 3) Menjamin terwujudnya perlindungan sosial bagi lanjut usia terutama di dalam panti.
- 4) Memberdayakan lansia dan keluarga agar dapat memberikan pelayanan, perawatan dan perlindungan sosial bagi lanjut usia yang mendapatkan pelayanan dalam rumah (home care).
- 5) Meningkatkan profesionalisme pelayanan, manajemen dan administrasi melalui peningkatan mutu SDM serta tersedianya sarana dan prasarana pendukung.

4. Ketentuan Hari, Jam Kerja, Daftar Hadir dan Daftar Pulang

Setiap instansi baik instansi pemerintahan maupun swasta memiliki ketentuan atau aturan yang diterapkan untuk mengukur tingkat kedisiplinan setiap pegawai. Ketentuan Hari, Jam Kerja, Daftar Hadir dan Daftar Pulang PSTW “Gau” Mabaji Gowa yaitu sebagai berikut :

- a. Hari kerja mulai hari senin hingga hari jum’at.
- b. Jam kerja bagi Pegawai Negeri Sipil di PSTW “Gau” Mabaji Gowa yaitu sebagai berikut :

- 1) Hari senin sampai dengan hari kamis dari pukul 07:30 s/d 16:00 waktu setempat.
 - 2) Hari jum'at dari pukul 07:30 s/d 16:30 waktu setempat.
- c. Jam istirahat bagi Pegawai Negeri Sipil di PSTW “Gau” Mabaji Gowa yaitu sebagai berikut:
- 1) Hari Senin sampai dengan Hari Kamis dari pukul 12:00 s/d 13:00 waktu setempat.
 - 2) Hari Jum'at dari pukul 11:30 s/d 13:00 waktu setempat.

B. Karakteristik Responden

Kriteria responden yang dijadikan sample dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Panti Sosial Tresna Werdha “Gau” Mabaji Gowa, yang berjumlah 31 orang. Sample yang dilakukan yaitu sample jenuh dimana seluruh pegawai negeri sipil yang ada di Panti Sosial Tresna Werdha “Gau” Mabaji Gowa dijadikan sebagai responden dalam penelitian.

Data ini menyajikan identitas responden berdasarkan: usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, divisi/bagian, golongan kepangkatan dan masa kerja responden. Adapun karakteristik pegawai atau responden PSTW “GAU MABAJI” GOWA yang rinciannya berdasarkan usia yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.1. Usia Responden

No.	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1.	20-29 tahun	1 Responden	3,23
2.	30-39 tahun	16 Responden	51,61
3.	40-49 tahun	5 Responden	16,13
4.	50-59 tahun	9 Responden	29,03
Jumlah		31 Responden	100,00

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel interval mengemukakan tentang usia responden, yang paling mendominasi yaitu pada usia 30-39 tahun adalah sebanyak 16 responden dengan presentasi 51,61% dengan total responden sebanyak 31 responden. Kemudian, dengan usia 20-29 tahun berjumlah 1 responden dengan presentasi 3,23%, untuk usia 40-49 tahun sebanyak 5 responden dengan presentasi 16,13%, Sedangkan untuk usia 50-59 tahun sebanyak 9 responden dengan presentasi 29,03%.

Identitas pegawai atau responden PSTW “GAU MABAJI” GOWA yang rinciannya berdasarkan jenis kelamin yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	16 Orang	51,61
2	Perempuan	15 Orang	48,39
	Jumlah	31 Orang	100,00

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel nominal di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin untuk Laki-laki mendominasi yaitu sebanyak 16 pegawai dengan presentasi 51,61%, sedangkan jenis kelamin Perempuan 15 pegawai dengan presentasi 48,39%.

Identitas pegawai atau responden PSTW “GAU MABAJI” GOWA yang rinciannya berdasarkan pendidikan terakhir pegawai, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1.	SD	4 Responden	12,90
2.	SMK	2 Responden	6,45
3.	D3	7 Responden	22,58
4.	D4	1 Responden	3,23
5.	S1	14 Responden	45,16
6	S II	2 Responden	6,45
7	S III	1 Responden	3,23
	Jumlah	31 Responden	100,00

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel ordinal mengenai pendidikan responden dapat diketahui bahwa pendidikan responden yang terbanyak yaitu S1 yang berjumlah 14 responden dengan presentasi 45,16%, pendidikan terakhir SD sebanyak 4 responden dengan presentasi 12,90%, pendidikan terakhir SMK sebanyak 2 responden dengan presentasi 6,45%, pendidikan terakhir D3 sebanyak 7 responden dengan presentasi 22,58%, pendidikan terakhir D4 sebanyak 1 responden dengan presentasi 3,23%, pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 responden dengan presentasi 6,45% dan pendidikan terakhir S3 sebanyak 1 responden dengan presentasi 3,23%. Identitas pegawai atau responden PSTW “GAU MABAJI” GOWA yang rinciannya berdasarkan divisi/bagian pegawai, yaitu sebagai berikut :

Table 4.4. Divisi/Bagian Responden

No	Divisi/Bagian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tata Usaha	11 Responden	35,48
2	Rehsos	7 Responden	22,58
3	Program dan Advokasi	4 Responden	12,90
4	Fungsional	8 Responden	25,81
5	Pimpinan	1 Responden	3,23
	Jumlah	31 Responden	100,00

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan table 4.4 diatas, maka dapat diketahui berdasarkan jumlah satuan responden, dimana dari 31 responden berdasarkan unit kerja/devisi bagian pegawai diperoleh dengan rincian devisi/bagian Tata Usaha sebanyak 11 responden dengan presentasi 35,48%, devisi/bagian Rehsos sebanyak 7 responden dengan presentasi 22,58%, dvisi/bagian Program dan Advokasi sebanyak 4 responden dengan presentasi 12,90%, devisi/bagian Fungsional sebanyak 8 responden dengan presentasi 25,81% dan 1 responden yang menduduki jabatan sebagai pimpinan dengan presentasi 3,23%.

Identitas pegawai atau responden PSTW “Gau Mabaji” Gowa yang rinciannya berdasarkan golongan kepangkatan pegawai. Adanya pengelompokan pegawai dalam status tingkatan maka setidaknya terdapat berbagai kriteria yang perlu di penuhi dalam tahapannya. Alasan pemenuhan ini tidak lain adalah karena pegawai yang dapat diangkat dalam ruang lingkup PSTW “GAU MABAJI

GOWA adalah orang yang betul mengetahui secara pasati sehingga rinciannya sebagai berikut:

Tabel 4.5. Golongan Kepangkatan Responden

No	GOLONGAN KEPANGKATAN	FREKUENSI	PERSENTASE (%)
1	IV/b	2 Orang	6,45
2	III/d	7 Orang	22,58
3	III/c	4 Orang	12,90
4	III/b	6 Orang	19,35
5	III/a	1 Orang	3,23
6	II/d	6 Orang	19,35
7	II/c	1 Orang	3,23
8	I/c	1 Orang	3,23
9	I/b	3 Orang	9,68
	JUMLAH	31 Orang	100,00

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan table 4.5 di atas jumlah Pegawai Negri Sipil PSTW “Gau Mabaji” Gowa sebanyak 31 orang dan pegawai didominasi paling banyak dengan golongan III/d sebanyak 7 responden dengan presentasi 22,58%, golongan IV/b sebanyak 2 responden dengan presentasi 6,45%, golongan III/c sebanyak 4 responden dengan presentasi 12,90 %, golongan III/b sebanyak 6 responden dengan presentasi 19,35%, golongan III/a sebanyak 1 responden dengan presentasi 3,23%, golongan II/d sebanyak 6 orang dengan presentasi 19,35%, golongan II/c sebanyak 1 responden, golongan I/c sebanyak 1 resonden dengan presentasi 3,23% dan golongan I/b sebanyak 3 responden dengan presentasi 9,68%.

Identitas pegawai atau responden PSTW “GAU MABAJI GOWA yang rinciannya berdasarkan masa kerja atau lama bekerja pegawai dikategorikan sebagai salah satu yang menyebabkan seorang pegawai dapat bekerja cukup lama.

Dengan demikian berikut ini rincian masa kerja pegawai “GAU MABAJI GOWA yaitu :

Tabel 4.6. Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja/Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase %
1	05-10 Tahun	17 Responden	54,84
2	11-20 Tahun	6 Responden	19,35
3	≥ 20 Tahun	8 Responden	25,81
	Jumlah	31 Responden	100,00

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah pegawai/responden menurut lamanya bekerja yaitu lama bekerja 5-10 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase 54,84%, lama bekerja 11-20 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 19,35% dan lama bekerja ≥ 20 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase 25,81%.

C. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen angket menggunakan korelasi product moment yang dihitung dengan program *microsoft excell*. Nilai r_{hitung} dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan kriteria:

- a. Valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
- b. Tidak valid, jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$

Hasil pengujian validitas instrumen angket tunjangan kinerja ditampilkan pada tabel 4.7

Tabel 4.7. Hasil Pengujian Validitas Angket Tunjangan Kinerja

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0.6521	0.3550	Valid
2	0.6709	0.3550	Valid
3	0.6022	0.3550	Valid
4	0.5050	0.3550	Valid
5	0.5418	0.3550	Valid
6	0.6532	0.3550	Valid
7	0.6931	0.3550	Valid
8	0.5559	0.3550	Valid
9	0.7134	0.3550	Valid
10	0.6157	0.3550	Valid
11	0.6879	0.3550	Valid
12	0.4079	0.3550	Valid
13	0.6769	0.3550	Valid
14	0.5686	0.3550	Valid
15	0.7052	0.3550	Valid
16	0.5405	0.3550	Valid
17	0.4015	0.3550	Valid
18	0.7768	0.3550	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa 18 pernyataan pada angket tunjangan kinerja memenuhi kriteria valid. Adapun hasil pengujian validitas instrumen angket kinerja pegawai ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4.8. Hasil Pengujian Validitas Angket Kinerja Pegawai

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0.6828	0.3550	Valid
2	0.7239	0.3550	Valid
3	0.5700	0.3550	Valid
4	0.4466	0.3550	Valid
5	0.6451	0.3550	Valid
6	0.3795	0.3550	Valid
7	0.5829	0.3550	Valid
8	0.6104	0.3550	Valid
9	0.3784	0.3550	Valid
10	0.6785	0.3550	Valid

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
11	0.6263	0.3550	Valid
12	0.5479	0.3550	Valid
13	0.5180	0.3550	Valid
14	0.6493	0.3550	Valid
15	0.5689	0.3550	Valid
16	0.6025	0.3550	Valid
17	0.6260	0.3550	Valid
18	0.4269	0.3550	Valid
19	0.372627	0.3550	Valid
20	0.513608	0.3550	Valid
21	0.459249	0.3550	Valid
22	0.503166	0.3550	Valid
23	0.601489	0.3550	Valid
24	0.447731	0.3550	Valid
25	0.665455	0.3550	Valid
26	0.676952	0.3550	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa 26 pernyataan pada angket kinerja pegawai memenuhi kriteria valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menggunakan statistik *Cronbach's Alpha* yang dihitung dengan bantuan program SPSS 20. Hasil pengujian pengujian reliabilitas angket tunjangan kinerja disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.9. Hasil Pengujian Reliabilitas Angket Tunjangan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	56.55	51.056	.589	.895
Pernyataan 2	56.39	51.245	.614	.894
Pernyataan 3	56.52	52.258	.540	.897
Pernyataan 4	56.52	53.591	.439	.900
Pernyataan 5	56.42	52.385	.466	.899
Pernyataan 6	56.52	51.325	.593	.895
Pernyataan 7	56.48	50.391	.634	.894

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 8	56.58	52.585	.487	.898
Pernyataan 9	56.32	50.292	.658	.893
Pernyataan 10	56.52	51.391	.546	.897
Pernyataan 11	56.48	51.725	.639	.894
Pernyataan 12	56.32	54.559	.336	.902
Pernyataan 13	56.48	52.325	.632	.895
Pernyataan 14	56.39	52.712	.505	.898
Pernyataan 15	56.58	50.985	.654	.893
Pernyataan 16	56.32	53.692	.484	.898
Pernyataan 17	56.52	54.858	.335	.902
Pernyataan 18	56.26	49.998	.735	.891

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas, tampak bahwa nilai pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* secara keseluruhan telah melebihi 0,3 yang menunjukkan bahwa semua pernyataan reliabel dan pada kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted* mendekati 1 yang menunjukkan tingkat reliabel yang kuat. Nilai statistik *Cronbach's Alpha* untuk angket tunjangan kinerja yang diperoleh adalah sebesar 0,902 menunjukkan bahwa instrumen angket tunjangan kinerja reliabel. Selanjutnya hasil pengujian reliabilitas angket kinerja karyawan disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.10. Hasil Pengujian Reliabilitas Angket Kinerja Karyawan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan1	86.19	65.828	.641	.907
Pernyataan2	86.10	64.824	.683	.906
Pernyataan3	86.19	67.028	.517	.909
Pernyataan4	86.29	68.813	.393	.912
Pernyataan5	86.06	66.262	.600	.908
Pernyataan6	86.16	69.340	.320	.913
Pernyataan7	86.26	67.465	.537	.909
Pernyataan8	86.16	67.673	.571	.909
Pernyataan9	86.23	69.381	.320	.913

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan10	86.35	65.170	.631	.907
Pernyataan11	86.06	66.996	.584	.908
Pernyataan12	86.26	67.798	.500	.910
Pernyataan13	86.10	68.490	.473	.910
Pernyataan14	86.23	65.714	.600	.908
Pernyataan15	86.26	67.598	.522	.909
Pernyataan16	86.19	67.761	.563	.909
Pernyataan17	86.23	65.981	.574	.908
Pernyataan18	86.23	68.914	.371	.912
Pernyataan19	86.32	69.559	.316	.913
Pernyataan20	86.19	67.628	.457	.911
Pernyataan21	86.13	68.983	.410	.911
Pernyataan22	86.23	68.181	.451	.911
Pernyataan23	86.13	67.183	.556	.909
Pernyataan24	86.23	68.714	.392	.912
Pernyataan25	86.23	66.047	.622	.907
Pernyataan26	86.13	66.449	.638	.907

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas, tampak bahwa nilai pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* secara keseluruhan telah melebihi 0,3 yang menunjukkan bahwa semua pernyataan reliabel dan pada kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted* mendekati 1 yang menunjukkan tingkat reliabel yang kuat. Nilai statistik *Cronbach's Alpha* untuk angket kinerja karyawan sebesar 0,913. Karena nilai statistik *Cronbach's Alpha* tersebut mendekati satu instrumen tersebut reliabel dan layak digunakan untuk pengumpulan data.

D. Hasil Penelitian

Untuk mengetahui gambaran pemberian tunjangan kinerja dan kinerja pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa, digunakan frekuensi dan persentase. Adapun untuk pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linear sederhana.

1. Variabel Tunjangan Kinerja

Variabel tunjangan kinerja diukur dari tiga indikator menurut Robbins yaitu: (1) keadilan dalam pemberian tunjangan, (2) kesesuaian dengan kinerja, dan (3) keterkaitan dengan kebutuhan.

a. Keadilan dalam Pemberian Tunjangan

Indikator keadilan dalam pemberian tunjangan terdiri dari enam sub indikator, tiga diantaranya bersifat positif dan tiga lainnya bersifat negatif. Keenam sub indikator tersebut yaitu: (1) perolehan tunjangan secara adil, (2) pelaksanaan aturan pemberian tunjangan sebagaimana mestinya, (3) penerima tunjangan ditentukan sesuai aturan, (4) penerima tunjangan ditentukan seenaknya oleh pimpinan, (5) penerima tunjangan tidak layak, dan (6) terjadi penyimpangan dalam pemberian tunjangan. Hasil perhitungan frekuensi dan persentase untuk masing-masing sub indikator tersebut diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.11. Perolehan Tunjangan Secara Adil

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	12	4	48	38,71
2	Setuju	15	3	45	48,39
3	Tidak Setuju	3	2	6	9,68
4	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,22
Jumlah		31		100	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “setuju” yaitu sebanyak 15 orang dengan persentase 48,39%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase 38,71%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 3 orang dengan persentase 9,68%, dan yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 3,22%.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji menyatakan bahwa tunjangan kinerja telah diperoleh secara adil. Berdasarkan hasil observasi di lapangan diketahui bahwa pemberian tunjangan kinerja di PTSW benar-benar dilaksanakan sesuai aturan dari kementerian sosial sehingga pegawai merasakan keadilan dalam pemberian tunjangan kinerja.

Tabel 4.12. Pelaksanaan Aturan Pemberian Tunjangan Sebagaimana Mestinya

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	16	4	64	51,61
2	Setuju	11	3	33	35,49
3	Tidak Setuju	4	2	8	12,90
4	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0,00
Jumlah		31		105	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “sangat setuju” yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 51,61%, sedangkan yang menjawab “setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase

35,49%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 4 orang dengan persentase 12,90%, dan tidak ada yang menjawab “sangat tidak setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji menyatakan bahwa aturan pemberian tunjangan kinerja telah dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Tabel 4.13. Penerima Tunjangan Ditentukan Sesuai Aturan

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	12	4	48	38,71
2	Setuju	15	3	45	48,39
3	Tidak Setuju	4	2	8	12,90
4	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0,00
Jumlah		31		101	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “setuju” yaitu sebanyak 15 orang dengan persentase 48,39%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase 38,71%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 4 orang dengan persentase 12,90%, dan tidak ada yang menjawab “sangat tidak setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji menyatakan bahwa penerima tunjangan telah ditentukan sesuai aturan. Berdasarkan hasil observasi di lapangan diketahui bahwa kriteria penerima tunjangan kinerja didasarkan pada aturan kementerian sosial tanpa adanya praktik nepotisme.

Tabel 4.14. Penerima Tunjangan Ditentukan Seenaknya Oleh Pimpinan

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	0	1	0	0,00
2	Setuju	3	2	6	9,68
3	Tidak Setuju	17	3	51	54,84
4	Sangat Tidak Setuju	11	4	44	35,48
Jumlah		31		101	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “tidak setuju” yaitu sebanyak 17 orang dengan persentase 54,84%, sedangkan yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 35,48%, yang menjawab “setuju” sebanyak 3 orang dengan persentase 9,68%, dan tidak ada yang menjawab “sangat setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “tidak setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji tidak menyetujui bahwa penerima penerima tunjangan ditentukan seenaknya oleh pimpinan. Berdasarkan hasil observasi di lapangan diketahui bahwa pimpinan panti tidak memiliki wewenang penuh untuk menentukan calon penerima tunjangan kinerja melainkan ditentukan berdasarkan aturan kementerian sosial.

Tabel 4.15. Penerima Tunjangan Tidak Layak

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	1	1	1	3,23
2	Setuju	2	2	4	6,45
3	Tidak Setuju	13	3	39	41,93
4	Sangat Tidak Setuju	15	4	60	48,39
Jumlah		31		104	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “sangat tidak setuju” yaitu sebanyak 15 orang dengan persentase 48,39%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 41,93%, yang menjawab “setuju” sebanyak 2 orang dengan persentase 6,45%, dan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 3,23%.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “sangat tidak setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji sangat tidak menyetujui bahwa penerima tunjangan tidak layak. Berdasarkan hasil observasi di lapangan diketahui bahwa para pegawai yang menerima tunjangan kinerja telah memiliki kelayakan berdasarkan peraturan penerima tunjangan kinerja dari kementerian sosial.

Tabel 4.16. Terjadi Penyimpangan Dalam Pemberian Tunjangan

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	0	1	0	0,00
2	Setuju	5	2	10	16,12
3	Tidak Setuju	13	3	39	41,94
4	Sangat Tidak Setuju	13	4	52	41,94
Jumlah		31		101	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa frekuensi jawaban “sangat tidak setuju” dan “tidak setuju” sama yaitu sebanyak 13 orang dengan persentase 41,94%, sedangkan yang menjawab “setuju” sebanyak 5 orang dengan persentase 16,12%, dan tidak ada yang menjawab “sangat setuju”. Banyaknya pegawai yang

menjawab “sangat tidak setuju” dan “tidak setuju” menunjukkan bahwa kebanyakan pegawai PSTW Gau Mabaji tidak menyetujui apabila terjadi penyimpangan dalam pemberian tunjangan.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, tidak ditemukan penyimpangan dalam hal pemberian tunjangan kinerja. Adapun rata-rata skor untuk indikator keadilan dalam pemberian tunjangan disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.17. Rata-Rata Skor Indikator Keadilan dalam Pemberian Tunjangan

No.	Sub Indikator	Rata-rata Skor	Kategori
1	Perolehan tunjangan secara adil	3,23	Baik
2	Pelaksanaan aturan pemberian tunjangan sebagaimana mestinya	3,15	Baik
3	Penerima tunjangan ditentukan sesuai aturan	3,10	Baik
4	Penerima tunjangan ditentukan seenaknya oleh pimpinan	3,10	Baik
5	Penerima tunjangan tidak layak	3,07	Baik
6	Terjadi penyimpangan dalam pemberian tunjangan	3,14	Baik
Rata-rata Total		3,13	Baik

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa rata-rata total skor jawaban untuk indikator keadilan dalam pemberian tunjangan adalah 3,13 dengan kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang baik terhadap indikator keadilan dalam pemberian tunjangan. Artinya, responden menilai bahwa pemberian tunjangan kinerja di PSTW Gau Mabaji Kabupaten Gowa telah dilaksanakan secara adil.

b. Kesesuaian dengan Kinerja

Indikator kesesuaian dengan kinerja terdiri dari enam sub indikator, tiga diantaranya bersifat positif dan tiga lainnya bersifat negatif. Keenam sub indikator

tersebut yaitu: (1) pemberian tunjangan disesuaikan dengan kinerja, (2) penerima tunjangan memiliki keprofesionalan dan tanggung jawab, (3) tunjangan memberikan dorongan dalam memaksimalkan kinerja, (4) pemberian tunjangan tidak berdasarkan kinerja, (5) tunjangan yang diperoleh tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, dan (6) tunjangan dapat diperoleh meskipun tugas dan tanggung jawab tidak dijalankan. Hasil perhitungan frekuensi dan persentase untuk masing-masing sub indikator tersebut diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.18. Pemberian Tunjangan Disesuaikan dengan Kinerja

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	15	4	60	48,39
2	Setuju	10	3	30	32,26
3	Tidak Setuju	6	2	12	19,35
4	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0,00
Jumlah		31		102	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “sangat setuju” yaitu sebanyak 15 orang dengan persentase 48,39%, sedangkan yang menjawab “setuju” sebanyak 10 orang dengan persentase 32,26%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 6 orang dengan persentase 19,35%, dan tidak ada yang menjawab “sangat tidak setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji menyatakan bahwa pemberian tunjangan telah disesuaikan dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi

di lapangan diketahui bahwa tunjangan kinerja yang diberikan pada pegawai di PSTW Gau Mabaji didasarkan pada kinerja pegawai.

Tabel 4.19. Penerima Tunjangan Memiliki Keprofesionalan dan Tanggung Jawab

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	11	4	44	35,48
2	Setuju	15	3	45	48,39
3	Tidak Setuju	5	2	10	16,13
4	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0,00
Jumlah		31		99	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “setuju” yaitu sebanyak 15 orang dengan persentase 48,39%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 35,48%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 5 orang dengan persentase 16,13%, dan tidak ada yang menjawab “sangat tidak setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji menyatakan bahwa pegawai yang menerima tunjangan memiliki keprofesionalan dan tanggung jawab.

Tabel 4.20. Tunjangan Memberikan Dorongan dalam Memaksimalkan Kinerja

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	18	4	72	58,06
2	Setuju	10	3	30	32,26
3	Tidak Setuju	2	2	4	6,45
4	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,23
Jumlah		31		107	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “sangat setuju” yaitu sebanyak 18 orang dengan persentase 58,06%, sedangkan yang menjawab “setuju” sebanyak 10 orang dengan persentase 32,26%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 2 orang dengan persentase 6,45%, dan yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 3,23%.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “sangat setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji menyatakan bahwa tunjangan kinerja yang diberikan dapat memberikan dorongan atau motivasi untuk memaksimalkan kinerjanya.

Tabel 4.21. Pemberian Tunjangan Tidak Berdasarkan Kinerja

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	0	1	0	0,00
2	Setuju	6	2	12	19,35
3	Tidak Setuju	11	3	33	35,48
4	Sangat Tidak Setuju	14	4	56	45,17
Jumlah		31		101	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “sangat tidak setuju” yaitu sebanyak 14 orang dengan persentase 45,17%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 35,48%, yang menjawab “setuju” sebanyak 6 orang dengan persentase 19,35%, dan tidak ada yang menjawab “sangat setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “sangat tidak setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji tidak menyetujui bahwa pemberian tunjangan tidak berdasarkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi di lapangan diketahui bahwa kebanyakan pegawai telah memahami prosedur penerimaan tunjangan kinerja yang sangat bergantung pada sejauhmana kinerja yang mereka capai.

Tabel 4.22. Tunjangan yang Diperoleh Tidak Sebanding dengan Pekerjaan yang Dilakukan

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	0	1	0	0,00
2	Setuju	3	2	6	9,68
3	Tidak Setuju	16	3	48	51,61
4	Sangat Tidak Setuju	12	4	48	38,71
Jumlah		31		102	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “tidak setuju” yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 51,61%, sedangkan yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase 38,71%, yang menjawab “setuju” sebanyak 3 orang dengan persentase 9,68%, dan tidak ada yang menjawab “sangat setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “tidak setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji tidak menyetujui pernyataan bahwa tunjangan yang diperoleh tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.23. Tunjangan Dapat Diperoleh Meskipun Tugas dan Tanggung Jawab Tidak Dijalankan

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	0	1	0	0,00
2	Setuju	2	2	4	6,45
3	Tidak Setuju	13	3	39	41,94
4	Sangat Tidak Setuju	16	4	64	51,61
Jumlah		31		107	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “sangat tidak setuju” yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 51,61%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 41,94%, yang menjawab “setuju” sebanyak 2 orang dengan persentase 6,35%, dan tidak ada yang menjawab “sangat setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “sangat tidak setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji sangat tidak menyetujui pernyataan bahwa tunjangan dapat diperoleh meskipun tugas dan tanggung jawab tidak dijalankan. Adapun rata-rata skor untuk indikator kesesuaian dengan kinerja disajikan pada tabel berikut

Tabel 4.24. Rata-Rata Skor Indikator Kesesuaian dengan Kinerja

No.	Sub Indikator	Rata-rata Skor	Kategori
1	Pemberian tunjangan disesuaikan dengan kinerja	3,29	Baik
2	Penerima tunjangan memiliki keprofesionalan dan tanggung jawab	3,19	Baik
3	Tunjangan memberikan dorongan dalam memaksimalkan kinerja	3,45	Sangat Baik
4	Pemberian tunjangan tidak berdasarkan	3,26	Baik

	kinerja		
5	Tunjangan yang diperoleh tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan	3,29	Baik
6	Tunjangan dapat diperoleh meskipun tugas dan tanggung jawab tidak dijalankan	3,45	Sangat Baik
Rata-rata Total		3,32	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa rata-rata total skor jawaban untuk indikator kesesuaian dengan kinerja adalah 3,32 dengan kategori sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang sangat baik terhadap indikator kesesuaian dengan kinerja. Artinya, responden menilai bahwa pemberian tunjangan kinerja di PSTW Gau Mabaji Kabupaten Gowa telah sesuai dengan kinerja pegawai.

c. Keterkaitan dengan Kebutuhan

Indikator keterkaitan dengan kebutuhan terdiri dari enam sub indikator, tiga diantaranya bersifat positif dan tiga lainnya bersifat negatif. Keenam sub indikator tersebut yaitu: (1) tunjangan yang diperoleh dapat menunjang kebutuhan keluarga, (2) besarnya tunjangan sesuai dengan harapan, (3) tunjangan yang diperoleh menjadikan kehidupan lebih sejahtera, (4) tunjangan yang diperoleh membantu pengadaan fasilitas kerja, (5) tunjangan yang diperoleh kurang menunjang kebutuhan keluarga, (6) besarnya tunjangan belum sesuai harapan. Hasil perhitungan frekuensi dan persentase untuk masing-masing sub indikator tersebut diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.25. Tunjangan yang Diperoleh Dapat Menunjang Kebutuhan Keluarga

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	11	4	44	35,48
2	Setuju	18	3	54	58,06
3	Tidak Setuju	2	2	4	6,46
4	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0,00
Jumlah		31		102	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “setuju” yaitu sebanyak 18 orang dengan persentase 58,06%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 35,48%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 2 orang dengan persentase 6,46%, dan tidak ada yang menjawab “sangat tidak setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji menyatakan bahwa pemberian tunjangan telah disesuaikan dengan kinerja pegawai.

Tabel 4.26. Besarnya Tunjangan Sesuai dengan Harapan

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	15	4	60	48,39
2	Setuju	13	3	39	41,93
3	Tidak Setuju	3	2	6	9,68
4	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0,00
Jumlah		31		105	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “sangat setuju” yaitu sebanyak 15 orang dengan persentase 48,39%,

sedangkan yang menjawab “setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 41,93%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 3 orang dengan persentase 9,68%, dan tidak ada yang menjawab “sangat tidak setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “sangat setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji menyatakan bahwa besarnya tunjangan yang diperoleh pegawai telah sesuai dengan harapan.

Tabel 4.27. Tunjangan yang Diperoleh Menjadikan Kehidupan Lebih Sejahtera

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	11	4	44	35,48
2	Setuju	15	3	45	48,39
3	Tidak Setuju	5	2	10	16,13
4	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0,00
Jumlah		31		99	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “setuju” yaitu sebanyak 15 orang dengan persentase 48,39%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 35,48%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 5 orang dengan persentase 16,13%, dan tidak ada yang menjawab “sangat tidak setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji menyetujui bahwa tunjangan kinerja yang diperoleh menjadikan kehidupan keluarganya lebih sejahtera.

Tabel 4.28. Tunjangan yang Diperoleh Membantu Pengadaan Fasilitas Kerja

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	15	4	60	48,39
2	Setuju	15	3	45	48,39
3	Tidak Setuju	1	2	2	3,22
4	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0,00
Jumlah		31		107	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “sangat tidak setuju” dan “setuju” yaitu masing-masing sebanyak 15 orang dengan persentase 48,39%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 3,22%, yang menjawab “setuju” sebanyak 6 orang dengan persentase 19,35%, dan tidak ada yang menjawab “sangat setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “sangat tidak setuju” dan “setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji menyetujui bahwa tunjangan kinerja yang diperoleh dapat membantu pengadaan fasilitas kerja.

Tabel 4.29. Tunjangan yang Diperoleh Kurang Menunjang Kebutuhan Keluarga

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	0	1	0	0,00
2	Setuju	2	2	4	6,45
3	Tidak Setuju	19	3	57	61,29
4	Sangat Tidak Setuju	10	4	40	32,26
Jumlah		31		101	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “tidak setuju” yaitu sebanyak 19 orang dengan persentase 61,29%, sedangkan yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 10 orang dengan persentase 32,26%, yang menjawab “setuju” sebanyak 2 orang dengan persentase 6,45%, dan tidak ada yang menjawab “sangat setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “tidak setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji tidak menyetujui pernyataan bahwa tunjangan yang diperoleh kurang menunjang kebutuhan keluarga.

Tabel 4.30. Besarnya Tunjangan Belum Sesuai Harapan

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	0	1	0	0,00
2	Setuju	4	2	8	12,90
3	Tidak Setuju	7	3	21	22,58
4	Sangat Tidak Setuju	20	4	80	64,52
Jumlah		31		109	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “sangat tidak setuju” yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 64,52%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 7 orang dengan persentase 22,58%, yang menjawab “setuju” sebanyak 4 orang dengan persentase 12,90%, dan tidak ada yang menjawab “sangat setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “sangat tidak setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji sangat tidak menyetujui bahwa besarnya tunjangan kinerja yang diperoleh belum sesuai harapan. Adapun rata-

rata skor untuk indikator keterkaitan dengan kebutuhan disajikan pada tabel berikut

Tabel 4.31. Rata-Rata Skor Indikator Keterkaitan dengan Kebutuhan

No.	Sub Indikator	Rata-rata Skor	Kategori
1	Tunjangan yang diperoleh dapat menunjang kebutuhan keluarga	3,29	Baik
2	Besarnya tunjangan sesuai dengan harapan	3,39	Sangat Baik
3	Tunjangan yang diperoleh menjadikan kehidupan lebih sejahtera	3,19	Baik
4	Tunjangan yang diperoleh membantu pengadaan fasilitas kerja	3,45	Sangat Baik
5	Tunjangan yang diperoleh kurang menunjang kebutuhan keluarga	3,26	Baik
6	Besarnya tunjangan belum sesuai harapan	3,52	Sangat Baik
Rata-rata Total		3,35	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa rata-rata total skor jawaban untuk indikator kesesuaian dengan kinerja adalah 3,35 dengan kategori sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang sangat baik terhadap indikator keterkaitan dengan kebutuhan. Artinya, responden menilai bahwa tunjangan kinerja yang diperoleh pegawai PSTW Gau Mabaji Kabupaten Gowa berdampak positif terhadap kebutuhannya.

2. Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai diukur dari lima indikator menurut T.R. Michell yaitu: (1) Kualitas Kerja (*Quality of work*), (2) Ketepatan Waktu (*Promptness*), (3) Inisiatif (*Initiative*), (4) Kemampuan (*Capability*), dan (5) Komunikasi (*Communication*).

a. Kualitas Kerja (*Quality of work*)

Indikator kualitas kerja terdiri dari enam sub indikator, empat diantaranya bersifat positif dan dua lainnya bersifat negatif. Keenam sub indikator tersebut yaitu: (1) Hasil pekerjaan sesuai target, (2) Hasil pekerjaan sejalan dengan tujuan, (3) Hasil pekerjaan bermanfaat bagi instansi, (4) Merasa puas terhadap hasil pekerjaan, (5) Hasil pekerjaan berbeda jauh dengan target, dan (6) Hasil pekerjaan tidak sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai. Hasil perhitungan frekuensi dan persentase untuk masing-masing sub indikator tersebut diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.32. Hasil Pekerjaan Sesuai Target

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	16	4	64	51,61
2	Setuju	13	3	39	41,94
3	Tidak Setuju	2	2	4	6,45
4	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0,00
Jumlah		31		107	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “sangat setuju” yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 51,61%, sedangkan yang menjawab “setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 41,94%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 2 orang dengan persentase 6,45%, dan tidak ada yang menjawab “sangat tidak setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “sangat setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang sesuai target. Berdasarkan hasil observasi di lapangan diketahui bahwa

pegawai yang bekerja di PTSW Gau Mabaji melaksanakan pekerjaannya sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 4.33. Hasil Pekerjaan Sejalan dengan Tujuan

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	20	4	80	64,52
2	Setuju	8	3	24	25,80
3	Tidak Setuju	3	2	6	9,68
4	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0,00
Jumlah		31		110	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “sangat setuju” yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 64,52%, sedangkan yang menjawab “setuju” sebanyak 8 orang dengan persentase 25,80%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 3 orang dengan persentase 9,68%, dan tidak ada yang menjawab “sangat tidak setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “sangat setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji menyatakan bahwa hasil pekerjaan yang dilaksanakan telah sejalan dengan tujuan.

Tabel 4.34. Hasil Pekerjaan Bermanfaat Bagi Instansi

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	16	4	64	51,61
2	Setuju	13	3	39	41,94
3	Tidak Setuju	2	2	4	6,45
4	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0,00
Jumlah		31		107	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “sangat setuju” yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 51,61%, sedangkan yang menjawab “setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 41,94%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 2 orang dengan persentase 6,45%, dan tidak ada yang menjawab “sangat tidak setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “sangat setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji menyatakan bahwa hasil pekerjaannya bermanfaat bagi instansi.

Tabel 4.35. Merasa Puas terhadap Hasil Pekerjaan

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	12	4	48	38,71
2	Setuju	18	3	54	58,06
3	Tidak Setuju	1	2	2	3,23
4	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0,00
Jumlah		31		104	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “setuju” yaitu sebanyak 18 orang dengan persentase 58,06%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase 38,71%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 3,23%, dan tidak ada yang menjawab “sangat tidak setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji merasa puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai.

Tabel 4.36. Hasil Pekerjaan Berbeda Jauh dengan Target

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	0	1	0	0,00
2	Setuju	2	2	4	6,45
3	Tidak Setuju	9	3	27	29,03
4	Sangat Tidak Setuju	20	4	80	64,52
Jumlah		31		111	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “sangat tidak setuju” yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 64,52%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 9 orang dengan persentase 29,03%, yang menjawab “setuju” sebanyak 2 orang dengan persentase 6,45%, dan tidak ada yang menjawab “sangat setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “sangat tidak setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji sangat tidak menyetujui apabila dianggap bahwa hasil pekerjaan yang telah mereka lakukan berbeda jauh dengan target.

Tabel 4.37. Hasil Pekerjaan Tidak Sejalan dengan Tujuan yang Ingin Dicapai

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	0	1	0	0,00
2	Setuju	1	2	2	3,23
3	Tidak Setuju	14	3	42	45,16
4	Sangat Tidak Setuju	16	4	64	51,61
Jumlah		31		108	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “sangat tidak setuju” yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 64,52%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 9 orang dengan persentase 29,03%, yang menjawab “setuju” sebanyak 2 orang dengan persentase 6,45%, dan tidak ada yang menjawab “sangat setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “sangat tidak setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji sangat tidak menyetujui apabila dianggap bahwa hasil pekerjaan yang telah mereka lakukan berbeda jauh dengan target. Adapun rata-rata skor untuk indikator kualitas kerja disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.38. Rata-Rata Skor Indikator Kualitas Kerja

No.	Sub Indikator	Rata-rata Skor	Kategori
1	Hasil pekerjaan sesuai target	3,45	Sangat Baik
2	Hasil pekerjaan sejalan dengan tujuan	3,55	Sangat Baik
3	Hasil pekerjaan bermanfaat bagi instansi	3,45	Sangat Baik
4	Merasa puas terhadap hasil pekerjaan	3,35	Sangat Baik
5	Hasil pekerjaan berbeda jauh dengan target	3,58	Sangat Baik
6	Hasil pekerjaan tidak sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai	3,48	Sangat Baik
Rata-rata Total		3,48	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa rata-rata total skor jawaban untuk indikator kualitas kerja adalah 3,48 dengan kategori sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang sangat baik terhadap indikator kualitas kerja. Artinya, responden yang merupakan pegawai di PSTW Gau Mabaji Kabupaten Gowa memiliki kualitas kerja yang baik.

b. Ketepatan Waktu (*Promptness*)

Indikator ketepatan waktu terdiri dari lima sub indikator, tiga diantaranya bersifat positif dan dua lainnya bersifat negatif. Kelima sub indikator tersebut yaitu: (1) Membuat perencanaan kerja, (2) Perencanaan sejalan dengan yang dikerjakan, (3) Tepat waktu menyelesaikan tugas, (4) Bekerja tanpa perencanaan, dan (5) Perencanaan bertolak belakang dengan yang dikerjakan. Hasil perhitungan frekuensi dan persentase untuk masing-masing sub indikator tersebut diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.39. Membuat Perencanaan Kerja

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	13	4	52	41,94
2	Setuju	17	3	51	54,84
3	Tidak Setuju	1	2	2	3,22
4	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0,00
Jumlah		31		105	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “setuju” yaitu sebanyak 17 orang dengan persentase 54,84%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 41,94%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 3,22%, dan tidak ada yang menjawab “sangat tidak setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji membuat perencanaan kerja. Berdasarkan hasil observasi di lapangan diketahui bahwa pegawai yang bekerja di

PTSW Gau Mabaji melakukan pekerjaan berdasarkan rencana kerja yang telah ada sebelumnya.

Tabel 4.40. Perencanaan Sejalan dengan yang Dikerjakan

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	15	4	60	48,39
2	Setuju	16	3	48	51,61
3	Tidak Setuju	0	2	0	0,00
4	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0,00
Jumlah		31		110	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “setuju” yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 51,61%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 15 orang dengan persentase 48,39%, tidak ada yang menjawab “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji melakukan pekerjaannya sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Berdasarkan hasil observasi di lapangan diketahui bahwa para pegawai mengikuti rambu-rambu bekerja yang telah direncanakan sebelumnya.

Tabel 4.41. Tepat Waktu Menyelesaikan Tugas

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	14	4	56	45,16
2	Setuju	16	3	48	51,61
3	Tidak Setuju	1	2	2	3,23
4	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0,00
Jumlah		31		106	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “setuju” yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 51,61%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 14 orang dengan persentase 45,16%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 3,23%, dan tidak ada yang menjawab “sangat tidak setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji tepat waktu menyelesaikan tugas-tugasnya.

Tabel 4.42. Bekerja Tanpa Perencanaan

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	0	1	0	0,00
2	Setuju	4	2	8	12,90
3	Tidak Setuju	14	3	42	45,16
4	Sangat Tidak Setuju	13	4	52	41,94
Jumlah		31		102	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “tidak setuju” yaitu sebanyak 14 orang dengan persentase 45,16%, sedangkan yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 41,94%, yang menjawab “setuju” sebanyak 4 orang dengan persentase 12,90%, dan tidak ada yang menjawab “sangat setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “tidak setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji tidak menyetujui apabila dianggap bahwa mereka bekerja tanpa perencanaan.

Tabel 4.43. Perencanaan Bertolak Belakang dengan yang Dikerjakan

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	0	1	0	0,00
2	Setuju	1	2	2	3,23
3	Tidak Setuju	11	3	33	35,48
4	Sangat Tidak Setuju	19	4	76	61,29
Jumlah		31		111	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “sangat tidak setuju” yaitu sebanyak 19 orang dengan persentase 61,29%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 35,48%, yang menjawab “setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 3,23%, dan tidak ada yang menjawab “sangat setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “sangat tidak setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji sangat tidak menyetujui apabila dianggap bahwa perencanaan bertolak belakang dengan yang dikerjakannya. Adapun rata-rata skor untuk indikator kualitas kerja disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.44. Rata-Rata Skor Indikator Ketepatan Waktu

No.	Sub Indikator	Rata-rata Skor	Kategori
1	Membuat perencanaan kerja	3,39	Sangat Baik
2	Perencanaan sejalan dengan yang dikerjakan	3,48	Sangat Baik
3	Tepat waktu menyelesaikan tugas	3,42	Sangat Baik
4	Bekerja tanpa perencanaan	3,29	Baik
5	Perencanaan bertolak belakang dengan yang dikerjakan	3,58	Sangat Baik
Rata-rata Total		3,43	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa rata-rata total skor jawaban untuk indikator ketepatan waktu adalah 3,43 dengan kategori sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang sangat baik terhadap indikator ketepatan waktu. Artinya, responden yang merupakan pegawai di PSTW Gau Mabaji Kabupaten Gowa memiliki ketepatan waktu yang baik dalam bekerja.

c. Inisiatif (*Initiative*)

Indikator inisiatif terdiri dari lima sub indikator, tiga diantaranya bersifat positif dan dua lainnya bersifat negatif. Kelima sub indikator tersebut yaitu: (1) Rutin mengikuti rapat kerja, (2) Mengemukakan ide atau pendapat ketika rapat kerja, (3) Mengemukakan solusi untuk mengatasi permasalahan dalam pekerjaan, (4) Menjalankan pekerjaan hanya sebagai formalitas tanpa berkontribusi memberikan masukan, dan (5) Jarang meibatkan diri dalam menyelesaikan permasalahan. Hasil perhitungan frekuensi dan persentase untuk masing-masing sub indikator tersebut diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.45. Rutin Mengikuti Rapat Kerja

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	13	4	52	41,94
2	Setuju	17	3	51	54,84
3	Tidak Setuju	1	2	2	3,22
4	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0,00
Jumlah		31		105	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “setuju” yaitu sebanyak 17 orang dengan persentase 54,84%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 41,94%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 3,22%, dan tidak ada yang menjawab “sangat tidak setuju”

Hasil yang didominasi oleh jawaban “setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji rutin mengikuti rapat kerja.

Tabel 4.46. Mengemukakan Ide atau Pendapat Ketika Rapat Kerja

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	17	4	68	54,84
2	Setuju	14	3	42	45,16
3	Tidak Setuju	0	2	0	0,00
4	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0,00
Jumlah		31		110	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “sangat setuju” yaitu sebanyak 17 orang dengan persentase 54,84%, sedangkan yang menjawab “setuju” sebanyak 14 orang dengan persentase 45,16%, tidak ada yang menjawab “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “sangat setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji mengemukakan ide atau pendapatnya ketika mengikuti rapat kerja.

Tabel 4.47. Mengemukakan Solusi untuk Mengatasi Permasalahan dalam Pekerjaan

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	16	4	64	51,61
2	Setuju	12	3	36	38,71
3	Tidak Setuju	3	2	6	9,68
4	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0,00
Jumlah		31		106	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “sangat setuju” yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 51,61%, sedangkan yang menjawab “setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase 38,71%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 3 orang dengan persentase 9,68%, dan tidak ada yang menjawab “sangat tidak setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “sangat setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji mengemukakan solusi untuk mengatasi permasalahan dalam pekerjaan.

Tabel 4.48. Menjalankan Pekerjaan Hanya Sebagai Formalitas Tanpa Berkontribusi Memberikan Masukan

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	0	1	0	0,00
2	Setuju	1	2	2	3,22
3	Tidak Setuju	17	3	51	54,84
4	Sangat Tidak Setuju	13	4	52	41,94
Jumlah		31		105	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “tidak setuju” yaitu sebanyak 17 orang dengan persentase 54,84%, sedangkan yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 41,94%, yang menjawab “setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 3,22, dan tidak ada yang menjawab “sangat setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “tidak setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji tidak menyetujui apabila dianggap bahwa mereka menjalankan pekerjaan hanya sebagai formalitas tanpa berkontribusi memberikan masukan.

Tabel 4.49. Jarang Melibatkan Diri Dalam Menyelesaikan Permasalahan

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	0	1	0	0,00
2	Setuju	0	2	0	0,00
3	Tidak Setuju	17	3	51	54,84
4	Sangat Tidak Setuju	14	4	56	45,16
Jumlah		31		107	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “tidak setuju” yaitu sebanyak 17 orang dengan persentase 54,84%, sedangkan yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 14 orang dengan persentase 45,16%, dan tidak ada yang menjawab “setuju” dan “sangat setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “tidak setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji sangat tidak menyetujui apabila dianggap jarang melibatkan diri dalam menyelesaikan permasalahan. Adapun rata-rata skor untuk indikator inisiatif disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.50. Rata-Rata Skor Indikator Inisiatif

No.	Sub Indikator	Rata-rata Skor	Kategori
1	Rutin mengikuti rapat kerja	3,39	Sangat Baik
2	Mengemukakan ide atau pendapat ketika rapat kerja	3,55	Sangat Baik
3	Mengemukakan solusi untuk mengatasi permasalahan dalam pekerjaan	3,42	Sangat Baik
4	Menjalankan pekerjaan hanya sebagai formalitas tanpa berkontribusi memberikan masukan	3,39	Sangat Baik
5	Jarang meibatkan diri dalam menyelesaikan permasalahan	3,45	Sangat Baik
Rata-rata Total		3,44	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa rata-rata total skor jawaban untuk indikator ketepatan waktu adalah 3,44 dengan kategori sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang sangat baik terhadap indikator inisiatif. Artinya, responden yang merupakan pegawai di PSTW Gau Mabaji Kabupaten Gowa memiliki inisiatif yang sangat baik dalam bekerja.

d. Kemampuan (*Capability*)

Indikator capability terdiri dari lima sub indikator, tiga diantaranya bersifat positif dan dua lainnya bersifat negatif. Kelima sub indikator tersebut yaitu: (1) Mampu menyelesaikan tugas sesuai wewenang dan tanggung jawab, (2) Penguasaan terhadap bidang pekerjaan, (3) Mampu memilih anggota atau rekan kerja yang tepat, (4) Merasa berat terhadap tugas yang diberikan, dan (5) Bidang pekerjaan bertolak belakang dengan pengetahuan yang dimiliki. Hasil perhitungan

frekuensi dan persentase untuk masing-masing sub indikator tersebut diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.51. Mampu Menyelesaikan Tugas Sesuai Wewenang Dan Tanggung Jawab

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	16	4	64	51,61
2	Setuju	12	3	36	38,71
3	Tidak Setuju	3	2	6	9,68
4	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0,00
Jumlah		31		106	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “sangat setuju” yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 51,61%, sedangkan yang menjawab “setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase 38,71%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 3 orang dengan persentase 9,68%, dan tidak ada yang menjawab “sangat tidak setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji mampu menyelesaikan tugas sesuai wewenanh dan tanggung jawabnya.

Tabel 4.52. Penguasaan terhadap Bidang Pekerjaan

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	14	4	56	45,16
2	Setuju	16	3	48	51,61
3	Tidak Setuju	1	2	2	3,23
4	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0,00
Jumlah		31		106	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “setuju” yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 51,61%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 14 orang dengan persentase 45,16%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 3,23% dan tidak ada yang menjawab “sangat tidak setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji menguasai bidang pekerjaan yang dijalannya.

Tabel 4.53. Mampu memilih Anggota atau Rekan Kerja yang Tepat

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	11	4	44	35,48
2	Setuju	19	3	57	61,29
3	Tidak Setuju	1	2	2	3,23
4	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0,00
Jumlah		31		103	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “setuju” yaitu sebanyak 19 orang dengan persentase 61,29%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 35,48%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 3,23%, dan tidak ada yang menjawab “sangat tidak setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji memiliki kemampuan dalam memilih anggota atau rekan kerja yang tepat.

Tabel 5.54. Merasa Berat Terhadap Tugas yang Diberikan

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	0	1	0	0,00
2	Setuju	2	2	4	6,45
3	Tidak Setuju	13	3	39	41,94
4	Sangat Tidak Setuju	16	4	64	51,61
Jumlah		31		107	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “sangat tidak setuju” yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 51,61%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 41,94%, yang menjawab “setuju” sebanyak 2 orang dengan persentase 6,45%, dan tidak ada yang menjawab “sangat setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “sangat tidak setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji tidak menyetujui apabila dianggap merasa berat terhadap tugas yang diberikan.

Tabel 4.55. Bidang Pekerjaan Bertolak Belakang dengan Pengetahuan Yang Dimiliki

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	0	1	0	0,00
2	Setuju	0	2	0	0,00
3	Tidak Setuju	15	3	45	48,39
4	Sangat Tidak Setuju	16	4	64	51,61
Jumlah		31		109	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “sangat tidak setuju” yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 51,61%,

sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 15 orang dengan persentase 48,39%, dan tidak ada yang menjawab “setuju” dan “sangat setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “sangat tidak setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji sangat tidak menyetujui apabila dianggap bahwa bidang pekerjaannya bertolak belakang dengan pengetahuan yang dimilikinya. Adapun rata-rata skor untuk indikator kemampuan disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.56. Rata-Rata Skor Indikator Kemampuan

No.	Sub Indikator	Rata-rata Skor	Kategori
1	Mampu menyelesaikan tugas sesuai wewenang dan tanggung jawab	3,42	Sangat Baik
2	Penguasaan terhadap bidang pekerjaan	3,42	Sangat Baik
3	Mampu memilih anggota atau rekan kerja yang tepat	3,32	Sangat Baik
4	Merasa berat terhadap tugas yang diberikan	3,45	Sangat Baik
5	Bidang pekerjaan bertolak belakang dengan pengetahuan yang dimiliki	3,52	Sangat Baik
Rata-rata Total		3,43	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa rata-rata total skor jawaban untuk indikator kemampuan adalah 3,43 dengan kategori sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang sangat baik terhadap indikator kemampuan. Artinya, responden yang merupakan pegawai di PSTW Gau Mabaji Kabupaten Gowa memiliki kemampuan yang sangat baik dalam bekerja.

e. Komunikasi (*Communication*)

Indikator komunikasi terdiri dari lima sub indikator, tiga diantaranya bersifat positif dan dua lainnya bersifat negatif. Kelima sub indikator tersebut yaitu: (1) Mampu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan, (2) Informasi yang disampaikan dapat dimengerti dengan baik oleh rekan kerja, (3) Mampu menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja, (4) Sulit menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan (5) Kurang terlibat aktif dalam proses kerjasama dengan rekan kerja. Hasil perhitungan frekuensi dan persentase untuk masing-masing sub indikator tersebut diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.57. Mampu Menjalinkan Komunikasi yang Baik dengan Rekan Kerja dan Atasan

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	14	4	56	45,16
2	Setuju	16	3	48	51,61
3	Tidak Setuju	1	2	2	3,23
4	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0,00
Jumlah		31		106	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “setuju” yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 51,61%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 14 orang dengan persentase 45,16%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 3,23%, dan tidak ada yang menjawab “sangat tidak setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji mampu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan.

Tabel 4.58. Informasi yang Disampaikan Dapat Dimengerti dengan Baik oleh Rekan Kerja

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	17	4	68	54,84
2	Setuju	13	3	39	41,94
3	Tidak Setuju	1	2	2	3,22
4	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0,00
Jumlah		31		109	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “sangat setuju” yaitu sebanyak 17 orang dengan persentase 54,84%, sedangkan yang menjawab “setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 41,94%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 3,22% dan tidak ada yang menjawab “sangat tidak setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “sangat setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji mampu menyampaikan informasi yang dapat dimengerti dengan baik oleh rekan kerja.

Tabel 4.59. Mampu Menjalin Kerjasama yang Baik dengan Rekan Kerja

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	14	4	56	45,16
2	Setuju	16	3	48	51,61
3	Tidak Setuju	1	2	2	3,23
4	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0,00
Jumlah		31		106	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “setuju” yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 51,61%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 14 orang dengan persentase 45,16%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 3,23%, dan tidak ada yang menjawab “sangat tidak setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji mampu menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja.

Tabel 5.60. Sulit Menjalinkan Komunikasi yang Baik dengan Rekan Kerja

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	0	1	0	0,00
2	Setuju	2	2	4	6,45
3	Tidak Setuju	14	3	42	45,16
4	Sangat Tidak Setuju	15	4	60	48,39
Jumlah		31		106	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “sangat tidak setuju” yaitu sebanyak 15 orang dengan persentase 48,39%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 14 orang dengan persentase 45,16%, yang menjawab “setuju” sebanyak 2 orang dengan persentase 6,45%, dan tidak ada yang menjawab “sangat setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “sangat tidak setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji sangat tidak menyetujui apabila dianggap sulit menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja.

Tabel 4.61. Kurang Terlibat Aktif dalam Proses Kerjasama dengan Rekan Kerja

No	Jawaban Pernyataan	Frekuensi	Skor		Persentase (%)
			Nilai	Total	
1	Sangat Setuju	0	1	0	0,00
2	Setuju	1	2	2	3,22
3	Tidak Setuju	13	3	39	41,94
4	Sangat Tidak Setuju	17	4	68	54,84
Jumlah		31		109	100,00

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “sangat tidak setuju” yaitu sebanyak 17 orang dengan persentase 54,84%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 41,94%, yang menjawab “setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 3,22% dan tidak ada yang menjawab “sangat setuju”.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “sangat tidak setuju” menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PSTW Gau Mabaji sangat tidak menyetujui apabila dianggap kurang terlibat aktif dalam proses kerjasama dengan rekan kerja. Adapun rata-rata skor untuk indikator komunikasi disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.62. Rata-Rata Skor Indikator Komunikasi

No.	Sub Indikator	Rata-rata Skor	Kategori
1	Mampu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan	3,42	Sangat Baik
2	Informasi yang disampaikan dapat dimengerti dengan baik oleh rekan kerja	3,52	Sangat Baik
3	Mampu menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja	3,42	Sangat Baik
4	Sulit menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja	3,42	Sangat Baik
5	Kurang terlibat aktif dalam proses kerjasama dengan rekan kerja	3,52	Sangat Baik
Rata-rata Total		3,46	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa rata-rata total skor jawaban untuk indikator kemampuan adalah 3,46 dengan kategori sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang sangat baik terhadap indikator komunikasi. Artinya, responden yang merupakan pegawai di PSTW Gau Mabaji Kabupaten Gowa memiliki komunikasi yang sangat baik dalam bekerja.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam hal ini dilakukan pengujian hipotesis penelitian yaitu: “terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai PSTW *Gau Mabaji* Gowa”. Dalam pengujian tersebut digunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS 20. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis yaitu uji normalitas dan uji linearitas.

a. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Hasil pengujian prasyarat analisis terdiri dari hasil pengujian normalitas data dan hasil pengujian linearitas.

1) Hasil pengujian normalitas data

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan statistik uji *Kolmogorov Smirnov* yang perhitungannya dilakukan dengan bantuan program SPSS 20. Hasil pengujian normalitas data tunjangan kinerja dan kinerja pegawai dengan statistik uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai p (Sig.) untuk variabel tunjangan kinerja sebesar 0,380 dan untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,292. Kedua nilai p tersebut $> 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa data tunjangan kinerja dan data kinerja pegawai berdistribusi normal.

2) Hasil pengujian linearitas

Hasil pengujian linearitas menggunakan SPSS 20 diperoleh nilai p (*Sig.*) = 0,000. Hal ini berarti bahwa nilai $p < 0,05$, dengan demikian hubungan variabel tunjangan kinerja (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y) memenuhi asumsi linearitas.

b. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

1) Persamaan Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi linear sederhana dibentuk dari nilai konstanta (a) dan koefisien regresi (b). Hasil perhitungan nilai konstanta dan koefisien regresi dengan menggunakan SPSS 20 ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4.63. Hasil Perhitungan Nilai Konstanta dan Koefisien Regresi

	<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(<i>Constant</i>)	35,669	7,396		4,823	0,000
	Tunjangan Kinerja (X)	0,903	0,123	0,807	7,356	0,000
a. <i>Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)</i>						

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa pada kolom B , nilai *constant* (a) sebesar 35,669, dan nilai koefisien regresi untuk variabel penguasaan materi guru (b) sebesar 0,903. Oleh karena itu, persamaan regresinya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 35,669 + 0,903X$$

Koefisien b merupakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y , untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Dimana b bernilai positif, menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai tunjangan kinerja maka kinerja pegawai bertambah 0,903. Dari persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa apabila X bernilai 0 maka diperoleh persamaan $Y = 35,669$. Meskipun nilai tunjangan kinerja sebesar 0, akan tetap diperoleh nilai kinerja pegawai sebesar 10,526. Pada tabel 4.11 juga ditampilkan hasil perhitungan statistik uji-t. Pada baris tunjangan kinerja diperoleh nilai $t = 7,356$ dengan p ($Sig.$) = 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai $p < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel tunjangan kinerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil observasi di lapangan diketahui bahwa pegawai Panti Sosial Tresna Werdha yang memperoleh tunjangan kinerja menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang belum memperoleh tunjangan. Hal tersebut terindikasi dari daftar kehadiran pegawai Panti Sosial Tresna Werdha. Pegawai yang memperoleh tunjangan secara umum selalu hadir di tempat kerjanya tepat waktu dan hampir tidak pernah absen sementara yang pegawai yang belum mendapat tunjangan diketahui seringkali terlambat dan sesekali absen dengan tanpa keterangan apapun. Kenyataan ini membuktikan bahwa pemberian tunjangan kinerja mempengaruhi kinerja Panti Sosial Tresna Werdha.

2) Hasil Pengujian Keberartian Model Regresi

Dalam pengujian keberartian model regresi digunakan statistik uji-F yang disajikan pada tabel ANOVA sebagai berikut.

Tabel 4.64. ANOVA

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1419,995	1	1419,995	54,106	0,000
	<i>Residual</i>	761,102	29	26,245		
	<i>Total</i>	2181,097	30			

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas, tampak bahwa nilai p ($Sig.$) = 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai $p < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut berarti atau signifikan.

3) Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai dilihat berdasarkan koefisien determinasi. Untuk perhitungan koefisien determinasi digunakan rumus $KD = R^2 \times 100\%$, dimana nilai R adalah nilai koefisien korelasi. Adapun hasil perhitungan koefisien korelasi ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4.65. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,807	0,651	0,639	5,123

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R^2 (R *Square*) sebesar 0,651 sehingga nilai Koefisien Determinasi (KD) = $0,651 \times 100\% = 65,1\%$. Hal ini

menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi 65,1% dari variabel tunjangan kinerja dan 34,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Faktor selain tunjangan kinerja yang memengaruhi kinerja pegawai sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara (dalam Pratiwi, 2012) antara lain: faktor individu secara psikologis dan faktor lingkungan organisasi. Kondisi psikologis seorang pegawai berperan dalam mengoptimalkan daya pikirnya saat mengemban atau melaksanakan tugas kepegawaian. Berdasarkan hasil observasi di lapangan diketahui bahwa pegawai Panti Sosial Tresna Werdha dituntut untuk menunjukkan nilai-nilai psikis saat berinteraksi dengan para lansia. Pegawai yang memang telah terbiasa bersikap lemah lembut menjadi gampang beradaptasi terhadap pekerjaan atau tugas yang dikerjakan.

Di samping faktor dari dalam individu tersebut, faktor lingkungan organisasi juga turut berkontribusi dalam menentukan kinerja pegawai Panti Sosial Tresna Werdha. Lingkungan kerja yang menunjukkan kekompakan, kesamaan visi dan misi yang disadari setiap pegawai dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja dan mengemban tugas serta tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa lingkungan kerja pegawai Panti Sosial Tresna Werdha tampak nyaman karena berada pada lokasi yang sejuk dimana banyak terdapat pohon-pohon di sekitar area panti terlebih lagi tersedia fasilitas yang memadai yang memudahkan pegawai untuk bekerja. Kondisi ini dapat juga berkontribusi dalam mengoptimalkan kinerja pegawai Panti Sosial Tresna Werdha.

E. Pembahasan

1. Variabel Tunjangan Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif untuk variabel tunjangan kinerja menunjukkan bahwa pada indikator keadilan dalam pemberian tunjangan diperoleh rata-rata skor dengan kategori baik, indikator kesesuaian dengan kinerja diperoleh rata-rata skor dengan kategori sangat baik, dan indikator keterkaitan dengan kebutuhan diperoleh rata-rata skor dengan kategori sangat baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemberian tunjangan kinerja di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa telah dilaksanakan dengan baik.

2. Variabel Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif untuk variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa pada indikator kualitas kerja diperoleh rata-rata skor sebesar dengan kategori sangat baik, indikator ketepatan waktu diperoleh rata-rata skor dengan kategori sangat baik, indikator inisiatif diperoleh rata-rata skor dengan kategori sangat baik, indikator kemampuan diperoleh rata-rata skor dengan kategori sangat baik, dan indikator komunikasi diperoleh rata-rata skor dengan kategori sangat baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Kabupaten Gowa sangat baik.

3. Pengaruh Variabel Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis inferensial dengan analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai t yang positif dengan nilai p yang kurang dari 0,05. Dengan demikian H_0

ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel tunjangan kinerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardjoen (2013) bahwa pemberian tunjangan kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saleh & Darwis (2015) bahwa pemberian tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pemberian tunjangan kinerja pada pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha “Gau Mabaji” Gowa didasarkan pada Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2015 tentang petunjuk pemberian tunjangan kinerja pegawai di lingkungan kementerian sosial. Dalam peraturan tersebut pada pasal 20 dijelaskan bahwa tunjangan kinerja diberikan berdasarkan pada tingkat capaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Sosial, nilai dan kelas jabatan dengan memperhitungkan capaian kinerja, kehadiran menurut hari dan jam kerja. Adanya peraturan menteri sosial tersebut menjadi payung hukum dalam pemberian tunjangan kinerja pegawai di lingkungan kementerian sosial sehingga pemberian tunjangan kinerja dapat terkontrol dengan baik.

Kontrol yang baik dalam pemberian tunjangan dapat memastikan ketepatan sasaran pemberian tunjangan sehingga dana tunjangan diberikan kepada pegawai yang memang layak mendapatkannya. Hal ini berimplikasi pada kepuasan pegawai karena adanya keadilan dalam pemberian tunjangan yang sekaligus menjadikannya lebih giat dalam menjalankan tugas-tugas kepegawaiannya. Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Robbins

dalam Sutrisno (2013) bahwa penghargaan dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja apabila mereka merasakan adanya keadilan dalam kompensasi. Di sisi lain, pemberian tunjangan dapat memacu semangat pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka naik pangkat atau jabatan demi mendapatkan tunjangan yang lebih baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Tunjangan kinerja pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa telah diberikan dengan baik yang terindikasi dari beberapa indikator yaitu indikator keadilan dalam pemberian tunjangan dengan kategori baik, indikator kesesuaian dengan kinerja diperoleh dengan kategori sangat baik, dan indikator keterkaitan dengan kebutuhan dengan kategori sangat baik.
2. Kinerja pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa dikategorikan sangat baik yang terindikasi dari beberapa indikator yaitu indikator kualitas kerja dengan kategori sangat baik, indikator ketepatan waktu dengan kategori sangat baik, indikator inisiatif diperoleh rata-rata skor dengan kategori sangat baik, indikator kemampuan diperoleh rata-rata skor dengan kategori sangat baik, dan indikator komunikasi diperoleh rata-rata skor dengan kategori sangat baik
3. Terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa. Adanya pengaruh tersebut ditunjukkan dengan nilai t yang positif dengan nilai p yang kurang dari 0,05. Adapun besarnya pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai adalah 65,1% m dalam kategori Baik.

B. Saran

Saran-saran yang dapat penulis sampaikan terkait hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Bagi Departemen Kementerian Sosial terkhusus Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa, hendaknya pemberian tunjangan kinerja lebih dioptimalkan dan lebih ditingkatkan karena tunjangan kinerja memengaruhi kinerja pegawai.
2. Bagi pegawai, hendaknya mencermati dan berupaya untuk memahami betul mekanisme pemberian tunjangan kinerja berdasarkan payung hukum yang berlaku agar dapat terlibat dalam mengontrol pemberian tunjangan kinerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya melakukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada lembaga atau instansi yang berbeda dengan penelitian ini agar diperoleh tesis yang lebih kredibel.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliyana, Regi. 2017. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Ampera*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kompasiana. 2015. *Tunjangan Kinerja Pegawai dan Output Kerja*. Dalam kompasiana.com.
- Lifana, Meis. 2013. *Pengaruh Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Wilis Putra Utama. Banyuwangi*. Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa.
- Mardjoen, Marni. 2013. *Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Gorontalo*. Jurnal Penelitian.
- Muryanto, Eko. 2011. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Poerwardarminta. 2000. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Pratiwi, Riska. 2012. *Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekuasaan Negara dan Lelang*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Pramusinto, Agus & Purwanto, Erwan Agus. 2009. *Reformasi Birokrasi, Kepemimpinan dan Pelayanan Publik: Kajian tentang Pelaksanaan Otonomi Daerah Di Indonesia*. Yogyakarta: Kerjasama Gava Media.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.

- Saleh, Sirajuddin & Darwis, Muhammad. 2015. *Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAUK Universitas Negeri Makassar*. Jurnal Administrasi Publik, Volume 5, No. 1.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soares, Domingos. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah*. Tesis. Tidak diterbitkan. Universitas Udayana.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suci, Ni Gusti Putri Citta. 2015. *Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan*. Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Universitas Negeri Surabaya. jurnalmahasiswa.unesa.ac.id.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Thoha, Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Warta. 2014. *Direktorat Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Tukin: Universitas Gajah Mada.

Peraturan Perundang-Undangan

- Departemen Sosial Republik Indonesia. 2003. Lampiran Keputusan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 87/HUK/2003 Tanggal 13 November 2003. Biro Humas Departemen Sosial: Jakarta.
- Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 1999 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil. Sekretariat Negara: Jakarta.
- Peraturan Menteri Sosial RI Nomor 7 Tahun 2015 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kemensos.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Sosial RI.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.

Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 54 Tahun 2006 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pekerja Sosial. Sekretariat Negara: Jakarta.

Tim Redaksi. 2010. Undang-Undang Kesejahteraan Sosial 2009 Dilengkapi Dengan UU No. 13 Tahun 1998 PP. RI. No. 43 Tahun 2004. Senar Grafika: Jakarta.

Undang-Undang RI Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok Kepegawaian.

LAMPIRAN

Lampiran 6. Dokumentasi Pelaksanaan Penelitian



Lokasi Tempat Penelitian



Fasilitas Di Pantia Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa



Fasilitas Di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa



Fasilitas Di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa



Berkonsultasi dengan Responden untuk Pengisian Angket



Berkonsultasi dengan Responden untuk Pengisian Angket



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Kampus Tamalatea : Jl. Sultan Alauddin Km. 7 Makassar 90221
Telp. 0411 - 866972 Ps. 25 Faks. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 0864/FSP/A.1-VIII/VI/1438 H/2017 M
Lamp. : 1 (satu) Eksamplar
Hal : **Pengantar Penelitian**

Kepada Yth.
Bapak Rektor, Cq. Lembaga Penelitian dan
Pengabdian pada Masyarakat (LP3M) Unismuh
Di -
Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan rencana penelitian mahasiswa untuk melengkapi data dalam rangka Penulisan Skripsi, maka diharapkan kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan Pengantar Penelitian kepada :

Nama Mahasiswa : Kartika Oktavia
Stambuk : 10561 04543 12
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Lokasi Penelitian : Di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa
Judul Skripsi : *"Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa"*

Demikian Pengantar Penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, diucapkan banyak terima kasih.

Jazakumullahu Khaeran Katziraa.
Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 14 Juni 2017

Dekan,
Uu. Pembantu Dekan I



Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si
NBM : 1084 366



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

Nomor : 8814/S.01P/P2T/06/2017
Lampiran :
Perihal : **Izin Penelitian**

KepadaYth.
Pimpinan Panti Sosial Tresna Werdha
Gau Mabaji Gowa

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 1235/Izn-05/C.4-VIII/VI/37/2017 tanggal 13 Juni 2017 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **KARTIKA OKTAVIA**
Nomor Pokok : 10561 04543 12
Program Studi : Ilmu Adm. Negara
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PANTI SOSIAL TRESNA WERDHA GAU MABAJI GOWA "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **17 April s/d 17 Juni 2017**

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

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 15 Juni 2017

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

Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



A. M. YAMIN, SE., MS.
Paripol : Pembina Utama Madya
Nip : 19610513 199002 1 002

Tembusan YD:
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. Peninggal



KEMENTERIAN SOSIAL REPUBLIK INDONESIA
PANTI SOSIAL TRESNA WERDHA GAU MABAJI GOWA

JALAN POROS MALINDO KM.29 BATUALANG KEC. BONTOMARANNU KAB. GOWA PROP. SULAWESI SELATAN 92172
TELEPON/FAXIMILE (0411) 8210612 / 8210735 - email : pstwgaumabaji@kemosos.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : *583*/PSTW/HM.02/*9*/2017

Kepala Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa menerangkan bahwa :

Nama : Kartika Oktavia
NIM : 105610454312
Institusi : Unismuh Muhammadiyah
Jurusan : Administrasi Negara

Telah melaksanakan penelitian (pengumpulan data lapangan) berjudul:

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PANTI SOSIAL TRESNA WERDHA GAU MABAJI GOWA

Pada tanggal 17 April 2017 sampai dengan 17 Juni 2017 di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa.

Demikian keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gowa, 19 Juli 2017



RIWAYAT HIDUP



KARTIKA OKTAVIA, lahir di Medan Pangkalan Brandan pada tanggal 30 September 1991, anak ke Empat dari Lima bersaudara, hasil buah cinta dari pasangan Muhammad Kamil dengan Ros Dewi. Penulis mulai memasuki dunia pendidikan formal yaitu pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 1998 di SDN 050756 Langkat sampai kelas 5 dan pindah Sekolah ke SDN KEMILI Takengon (Aceh Tengah) dan tamat pada tahun 2004, di tahun yang sama melanjutkan pendidikan di SMP Negri 1 Besitang tamat tahun 2007, pada tahun 2007 penulis melanjutkan pendidikan di SMK Swasta Harapan Babalan Pangkalan Brandan Kab. Langkat dan tamat tahun 2010. Pada tahun 2010 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar (Unismuh Makassar) Program Strata Satu (S1) Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Penulis sangat bersyukur, karena telah diberikan kesempatan untuk menimbah ilmu pengetahuan yang nantinya dapat diamalkan dan memberi manfaat. Dan pada tahun 2018 penulis menyelesaikan studi di Perguruan Tinggi Swasta Universitas Muhammadiyah Makassar dengan menyusun karya ilmiah “Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa di Desa Samaya Romang Loe, Kec. Bontomarannu, Kab. Gowa Sulawesi Selatan.