

**EVALUASI PELAKSANAAN PEMBERIAN TUNJANGAN PRESTASI  
KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI  
( Studi di Sekretariat Daerah Kota Langsa )**

**( TESIS )**

**OLEH:**

**SYAHFRIZAL**

**171801110**



**PROGRAM PASCA SARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
SUMATERA UTARA  
2019**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul : Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Prestasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (studi kasus di Sekretariat Daerah Kota Langsa**

**Nama : SYAHFRIZAL**

**N P M : 171801110**

**Menyetujui**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Prof. Dr. Badaruddin, M.Si**

**Dr. Warjio, MA**

**Ketua Program Studi  
Magister Administrasi Publik**

**Dr. Warjio, MA**



**EVALUASI PELAKSANAAN PEMBERIAN TUNJANGAN PRESTASI  
KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI  
(Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kota Langsa)**

**TESIS**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik  
pada Program Studi Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana  
Universitas Medan Area

OLEH:

**SYAHFRIZAL**

**NPM. 171801110**

**PROGRAM PASCA SARJANA  
STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tesis dengan judul:**

**EVALUASI PELAKSANAAN PEMBERIAN TUNJANGAN PRESTASI KERJA  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI  
(STUDI DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KOTA LANGSA)**

Yang diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Magister Administrasi Publik adalah hasil karya tulis saya sendiri. Semua kutipan maupun rujukan dalam penulisan tesis ini telah saya cantumkan sumbernya dengan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jika di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh bagian tesis ini bukan hasil karya penulis atau plagiat, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang disandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Medan, 19 Februari 2019  
Yang membuat pernyataan,

SYAHFRIZAL  
171801110

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukurkehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tesis ini dengan sebaik-baiknya.

Tesis yang berjudul “ **EVALUASI PELAKSANAAN PEMBERIAN TUNJANGAN PRESTSI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI ( Studi di Sekretariat Daerah Kota Langsa) ”** Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Ilmu Administrasi Publik pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari dalam penulisan Tesis ini masih banyak terdapat kesalahan, dan masih sangat jauh dari kata sempurna, mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki dan terbatasnya waktu yang dimiliki dalam penulisan Tesis ini.

Dalam penulisan Tesis ini tentunya tidak terlepas dari keterlibatan dan bantuan berbagai pihak, melalui bimbingan dan petunjuk dari semua pihak yang telah meluangkan waktu, pikiran, tenaga dan doa kepada penulis maka dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih.

## DAFTAR ISI

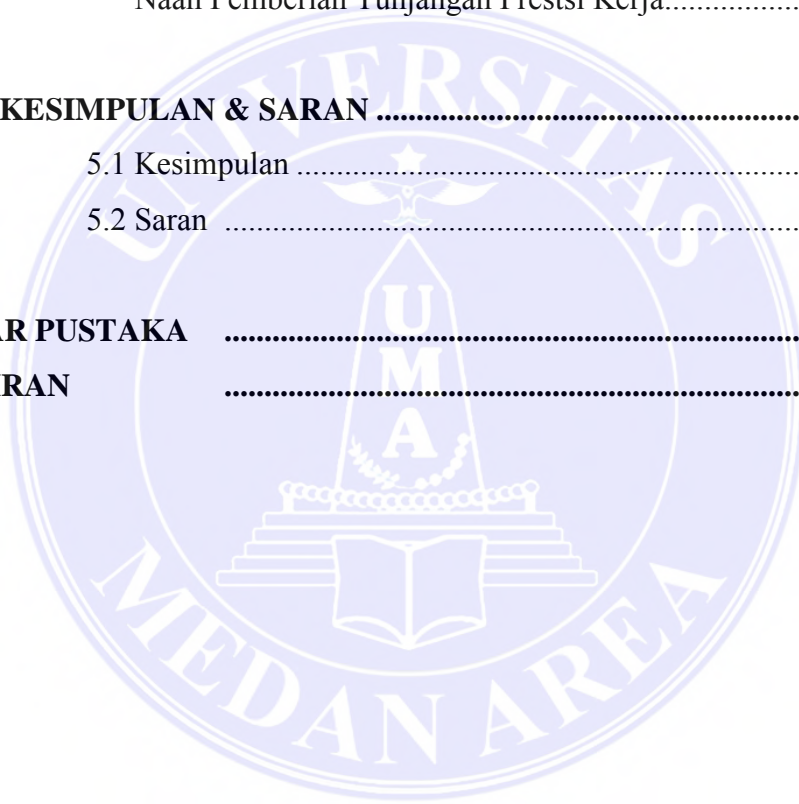
	<b>Halaman</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b>	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRACK</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	<b>1</b>
1.2 Fokus Penelitian.....	<b>9</b>
1.3 Rumusan Masalah.....	<b>9</b>
1.4 Tujuan Penelitian.....	<b>9</b>
1.5 Manfaat Penelitian.....	<b>10</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1. Landasan Teori.....	<b>12</b>
2.1.1. Tinjauan Tentang Evaluasi.....	<b>12</b>
2.1.1.1 Tinjauan Tentang Kebijakan Publik.....	<b>14</b>
2.1.1.2 Tinjauan Tentang Evaluasi Kebijakan Publik ..	<b>16</b>
2.1.1.3 Tinjauan Efektifitas .....	<b>18</b>
2.1.1.4 Tinjauan Pemberian Tunjangan Prestasi Kerja Dalam Organisasi .....	<b>19</b>
2.1.2 Pengertian Kompensasi .....	<b>23</b>
2.1.3 Tinjauan Tentang Tunjangan.....	<b>26</b>
2.1.3.1 Tujuan Pemberian Tunjangan.....	<b>30</b>
2.1.3.2 Jenis-Jenis Pemberian Tunjangan.....	<b>31</b>

2.1.3.3 Sistem Pelaksanaan Pemberian Tunjangan .....	35
2.1.4 Tunjangan Prestasi Kerja.....	35
2.1.5 Kinerja Pegawai.....	36
2.1.5.1 Faktor yang mempengaruhi kinerja.....	41
2.1.6 Kerangka Pemikiran .....	42
2.1.7 Daftar Jurnal Hasil Penelitian Nasional Sebelumnya.....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>45</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	45
3.2. Lokus Penelitian.....	45
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	45
3.2.2 Waktu Penelitian Tahun 2019 .....	45
3.3. Populasi Dan Sampel .....	46
3.4. Jenis dan Sumber data.....	47
3.5. Metode Pengumpulan Data .....	48
3.5.1 Kuisisioner .....	48
3.5.2 Dokumentasi .....	49
3.5.3 Instrumen Penelitian .....	49
3.5.4 Validasi & Reliabilitas Instrumen .....	50
3.5.4.1 Uji Validasi .....	50
3.5.4.2 Uji Reliabilitas .....	50
3.6 Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	51
3.6.1 Kuisisioner .....	51
3.6.2 Uji Parsial .....	52
3.6.3 Koefisien Korelasi.....	53
3.6.4 Koefisien Determinasi .....	53
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM &amp; PEMBAHASAN.....</b>	<b>54</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi .....	54



4.1.1 Kondisi Geografis.....	54
4.1.1.1 Letak & Batas Wilayah.....	54
4.1.1.2 Batas Wilayah.....	55
4.1.1.3 Keadaan Topografi.....	56
4.1.2 Kondisi Demografis.....	57
4.1.2.1 Penduduk.....	57
4.1.2.2 Pendidikan.....	58
4.1.3 Kondisi Sosial Ekonomi.....	59
4.1.3.1 Kesehatan.....	59
4.1.3.2 Tempat Ibadah.....	59
4.1.4 Kelembagaan Pemerintah Kota Langsa.....	60
4.2 Gambaran Umum Sekretariat Daerah Kota Langsa.....	64
4.2.1 Visi dan Misi Sekretariat Daerah Kota Langsa.....	64
4.2.2 Susunan & Struktur Organisasi Setda.....	65
4.2.3 Tugas Pokok & Fungsi Sekretariat Daerah Kota Langsa.....	69
4.3 Karakteristik Responden.....	70
4.3.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
4.3.2 Responden Berdasarkan Usia.....	71
4.3.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	71
4.3.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	72
4.4 Deskripsi Variabel Penelitian.....	72
4.4.1 Variabel Pemberian Tunjangan Prestasi Kerja (X).....	73
4.4.2 Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	78
4.5 Hasil Analisis.....	81
4.5.1 Uji Instrumen.....	81
4.5.1.1 Uji Validitas.....	81
4.5.1.2 Uji Reabilitas.....	83
4.5.2 Uji Statistik.....	84

4.5.2.1 Uji Regresi Linear Sederhana.....	84
4.5.2.2 Uji Koefisien Korelasi.....	85
4.5.2.3 Koefisien Determinasi.....	86
4.5.2.4 Ujiparsial (Uji-t).....	87
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	88
4.7 Faktor-faktor Yang Berpengaruh & Hambatan pelaksana- Naan Pemberian Tunjangan Prestsi Kerja.....	90
<b>BAB V KESIMPULAN &amp; SARAN.....</b>	<b>93</b>
5.1 Kesimpulan.....	93
5.2 Saran.....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>95</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>99</b>



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar Jurnal Hasil Penelitian Nasional Sebelumnya .....	42
Tabel 3.1 Penilaian dan Skoring Pengukuran persepsi .....	47
Tabel 3.2 Instrumen Tunjangan Prestasi Kerja & Kinerja Pegawai .....	48
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien .....	52
Tabel 4.1 Batas wilayah .....	55
Tabel 4.2 Pendidikan .....	58
Tabel 4.3 Kesehatan .....	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Jenis Kelamin .....	71
Tabel 4.5 Responden berdasarkan umur .....	71
Tabel 4.6 Responden berdasarkan pendidikan .....	71
Tabel 4.7 Responden berdasarkan masa kerja .....	72
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap TPK .....	73
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap kinerja .....	81
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas .....	79
Tabel 4.11 Reabilitas .....	82
Tabel 4.12 Reabilitas .....	83
Tabel 4.13 Uji regresi sederhana .....	83
Tabel 4.14 Uji Korelasi .....	84
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi .....	85
Tabel 4.16 Uji Parsial .....	86

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 1.1 Skema Kerangka Konseptual .....	42
Gambar 1.2 Struktur Organisasi .....	68



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan pemerintahan yang telah ditetapkan bersama, diperlukan kondisi yang kondusif dan keharmonisan antar instansi pemerintah, antara pegawai yang satu dengan yang lain, yang masing-masing mempunyai peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan pemerintahan dimaksud. Pegawai merupakan salah satu tenaga pemerintahan yang mempunyai peran penting sebagai factor penentu keberhasilan tujuan organisasi, karena pegawai langsung bersinggungan dengan masyarakat untuk memberikan pelayanan. Untuk itu kinerja para pegawai harus selalu ditingkatkan.

Pegawai Negeri Sipil merupakan pegawai yang telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan melalui penseleksian terlebih dahulu, kemudian diangkat oleh pejabat berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil memiliki peranan penting selaku ujung tombak penggerak organisasi untuk mewujudkan tujuan penyelenggaraan pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dengan mencurahkan pikiran, tenaga, hati, kemampuan sertak reativitas dan inovasinya.

Berkaitan dengan Pegawai Negeri Sipil ini terdapat persoalan yang terjadi dalam melakukan berbagai pekerjaannya, mulai dari persoalan kesejahteraan, persoalan sumber daya manusia yang kurang memadai, berkaitan pula dengan

penempatan jenjang karier. Tetapi penulis dalam hal ini lebih condong untuk mengutarakan permasalahan yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai negeri itu sendiri, Maka dari itu penulis juga melakukan pengamatan dan analisis tentang pemberian tunjangan prestasi kerja terhadap pegawai negeri.

Pencurahan yang dilakukan oleh Pegawai Negara Sipil secara baik tentunya akan berdampak positif bagi organisasi pemerintah, dan begitupun terjadi yang sebaliknya. Pengembangan sumber daya manusia sangat penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif hal itu harus senada dengan tingkat pencapaian kesejahteraan pegawainya juga.

Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai dengan pengendalian yang baik akan dapat menghemat sumber daya yang ada sehinggaberdaya guna dan berhasil. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara mikro maupun secara makro. Pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk investasi (*human investmen*). Dalam kondisi perekonomian yang sedang berkembang saat ini banyak terdapat instansi-instansi baik lembaga pemerintah maupun lembaga swasta. Sesuai sasaran yang ingin dicapai oleh lembaga pemerintah dalam menempatkan sumber daya manusia, lembaga tersebut adalah para pegawai, efektifitas kerja pegawai, tujuan lembaga, serta pentingnya pemberian tunjangan prestasi kerja sangat mempengaruhi mental pegawai.

Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur

hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2012 : 10).

Didalam setiap organisasi mempunyai kepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu factor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Dengan maksud untuk menggerakkan para pegawai agar bekerja lebih efektif untuk meningkatkan motivasi kerja yang akan berdampak pada prestasi kerja pegawai. Pentingnya masalah tunjangan prestasi kerja ini sehingga sangat mempengaruhi mental pegawai dalam melaksanakan tugas dan kegiatan-kegiatannya. Efektifitas kerja dalam pekerjaan merupakan suatu tingkatan keberhasilan yang di capai seseorang dengan melakukan aktifitas-aktifitas yang di berikan kepadanya dengan mendasari pengetahuan yang dimilikinya, kecakapan serta kesungguhan. Efektifitas kerja yang baik hanya datang dari pegawai yang merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai adalah cara kerja pegawai itu sendiri dan dukungan juga oleh orang-orang yang berpengaruh penting dalam organisasi tersebut yakni seorang pimpinan. Agar pelaksanaan efektifitas berjalan dengan baik maka perlu adanya tunjangan prestasi kerja. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi penyimpangan, kesalahan dan penyelewengan.

Berkaitan dengan permasalahan yang terjadi belakangan ini di wilayah kerja pemerintah Kota Langsa, perlu kami jelaskan masih banyak pegawai yang merasa kekurangan dengan apa yang dihasilkan melalui penghasilannya sebagai pegawai pemerintah, kurangnya kesejahteraan dan banyaknya ketimpangan pekerjaan yang membuat kinerja menjadi berkurang sebagai imbas dari kekurangan pola pikir untuk mengembangkan sumber daya manusianya, maka perlu dikeluarkannya suatu kebijakan maupun terobosan untuk mengatasi hal tersebut.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut biasanya dilakukan dengan cara memberikan tunjangan prestasi kerja ataupun insentif, memberikan motivasi, meningkatkan kemampuan melalui diklat serta gaya kepemimpinan yang baik. Sementara kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila tunjangan prestasi kerja diberikan tepat waktu, dan pihak pemerintah bisa mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa harapan-harapan diakui terhadap hasil kerjanya. Salah satu langkah yang ditempuh pemerintah daerah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai adalah dengan pemberian tambahan penghasilan berupa tunjangan prestasi kerja.

Tunjangan prestasi kerja merupakan semua pendapatan atau penghasilan maupun balas jasa yang berbentuk uang atau berupa barang langsung atau yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Tunjangan prestasi kerja yang diberikan instansi adalah sebagai salah satu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan efektifitas pegawai. Pemberian tunjangan prestasi kerja yang tepat disamping untuk meningkatkan kerja pegawai, dimaksudkan pula untuk membuat pegawai memiliki kesetiaan bekerja di instansi



dan dapat menstabilkan perputaran tenaga kerja dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini, dan dalam kondisi masyarakat sekarang seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada instansi tersebut. Padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya itu sendiri.

Harapan dari pemberian tunjangan prestasi kerja ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan atau penghasilan pegawai yang nantinya akan ikut meningkatkan disiplin dan kualitas kinerja pegawai sehingga dapat bekerja lebih giat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Upaya untuk dapat meningkatkan kinerja Pegawai Sekretariat Daerah di Kota Langsa telah diberlakukan pemberian tambahan penghasilan pegawai.

Pemberian tambahan penghasilan pegawai ini berdasarkan jabatan, pangkat dan golongan yang dimana besarnya juga ditentukan berdasarkan tingkat kehadiran serta beban kerja. Kebijakan Pemerintah Kota Langsa dalam memberikan tambahan penghasilan pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil dasar hukumnya mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 pasal 39 ayat 1 yang bunyinya: Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan dan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 59 Tahun 2007 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Dalam mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia (pegawai) yang berkualitas.

Disiplin pegawai sangat erat kaitannya terhadap kualitas atau kinerja organisasi yang secara konsisten harus selalu dijaga dan ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan memberikan tunjangan prestasi kerja terhadap para pegawainya sebagaimana yang telah diamanatkan dalam tunjangan prestasi kerja sendiri bisa meningkat atau malah menurun sesuai capaian kinerja yang dihasilkan. Organisasi seharusnya menyadari demi menjaga dan meningkatkan kinerja pegawainya harus segera berbenah dalam pengelolaan manajemen secara profesional, salah satu caranya adalah dengan memberikan motivasi berupa tunjangan prestasi kerja kepada para pegawainya.

Diharapkan dengan adanya penerapan reward dan punishment diharapkan dapat meningkatkan disiplin dan kinerja para pegawai sehingga tercapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Pengaturan pemberian tunjangan prestasi kerja kepada pegawai atau biasa disebut remunerasi diatur dalam Peraturan MENPAN & RB No. 34 Tahun 2011 dan Peraturan Kepala BKN No. 21 Tahun 2011. Dalam Peraturan ini menetapkan besaran dasar (*basic quantities*) tunjangan serta berapa jumlah yang dapat diterima pegawai sesuai kinerjanya. Jumlah yang akan diterima pegawai ditentukan oleh 4 indikator: Capaian dan serapan, kehadiran, pelaksanaan tupoksi, perilaku. Sedangkan pemberlakuan peraturan pemberian tunjangan prestasi kerja mengacu pada Peraturan Walikota Langsa No. 15 Tahun 2016 tentang Mekanisme Pembayaran Dan Pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Langsa dengan surat keputusan walikota Langsa yang tiap tahunnya di ubah tentang Penetapan Standar Biaya Umum. Adapun indikator penghitungan tunjangan prestasi kerja yang dijalankan Pemerintah Kota Langsa terdiri dari kehadiran kerja dan pelaksanaan

tugas pokok dan fungsi. Guna pencapaian tujuan organisasi secara efektif maka didalam organisasi perlu dibangun beberapa aspek yaitu komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, motivasi yang tinggi dalam bekerja, pencapaian rencana kegiatan secara maksimal.

Motivasi erat kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi, dalam artian bahwa pegawai yang termotivasi akan menunjukkan kinerjanya yang optimal sehingga *output* kinerja tersebut diharapkan akan menghasilkan *output* pekerjaan yang efektif dan efisien. Dalam memberikan motivasi dapat diwujudkan dengan motivasi materil maupun immateril. Pada aspek materil motivasi dapat diwujudkan dengan pemberian tunjanganprestasikerja di organisasi. Sekretariat Daerah Kota Langsa telah menerapkan tunjangan prestasi kerja sebagai tambahan penghasilan bagi pegawai dilingkungan instansi tersebut.

Berkaitan dengan Tunjangan prestasi kerja ini dipengaruhi oleh beberapa aspek diantaranya tingkat kepuasan dan motivasi yang dimiliki para pegawainya. Dengan pemberian tunjangan prestasi kerja seharusnya akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja yang terwujud dalam laporan capaian kinerja menunjukkan tingkat capaian yang cukup baik akan tetapi dalam kenyataannya masih banyak tugas dan tanggung jawab para pegawai yang belum optimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan, hal ini menunjukkan dalam pelaksanaannya tingkat loyalitas para pegawai terhadap organisasi masih harus terus ditingkatkan. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu instansi maka perlu adanya pemberian tunjangan prestasi kerja agar pegawai mampu bekerja dengan baik dengan mengupayakan tunjangan prestasi kerja yang besarnya proposional dan juga bersifat yang artinya sesuai dengan jenjang karir.

Karena tunjangan prestasi kerja sangat diperlukan untuk memacu efektifitas para pegawai agar selalu berada pada tingkatan tertinggi (optimal).

Sesuai kemampuan masing-masing, dengan menurunnya produktifitas dan semangat kerja pegawai, tunjangan prestasi kerja diperlukan untuk menunjang efektifitas kerja pegawai, khususnya di Pemerintah Kota Langsa. Tunjangan prestasi kerja itu sangat menunjang tingkat efektifitas dan efisiensi kerja pegawai, adapun yang mendapatkan tunjangan prestasi kerja di Pemerintah Kota Langsa adalah, Eselon II, III, IV dan Staf. Dengan tujuan agar para pejabat di lingkungan Pemerintah Kota Langsa benar-benar melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan prosedur kerja yang diharapkan, sehingga dapat tercapai visi dan misi serta program kerja Kota Langsa. Berdasarkan pertimbangan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seberapa besar evaluasi pelaksanaan pemberian tunjangan prestasi kerja di kalangan Pegawai Sekretariat Daerah terhadap peningkatan kerjadi Kota Langsa.

Kami mengambil argument penelitian sebelumnya yaitu tentang evaluasi pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja daerah pada biro humas dan protocol Propinsi Lampung, yang mengutarakan bahwa pemberian tunjangan dimaksud belum efektif karena tingkat kehadiran 97 % belum memberikan / mencerminkan kinerja yang baik pada biro humas dan protokol. Maka kaitannya dengan penelitian yang kami lakukan mengenai Evaluasi pelaksanaan pemberian tunjangan prestasi kerja pada kantor secretariat daerah kota Langsa akan kami simpulkan pada bab pembahasan sebagai tolak ukur perbandingan analisis penelitian terdahulu dengan penelitian yang kami lakukan.

Terhadap pemberian tunjangan prestasi kerja, sudah terlaksana lebih kurang 2 tahun belakangan ini. Untuk itu penulis tertarik untuk mengetahui seperti apa pelaksanaan pemberian Tunjangan Prestasi Kerja. Berdasarkan hal-hal tersebut maka penulis mengambil penelitian dengan judul **“Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Prestasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi di Sekretariat Daerah Kota Langsa Propinsi Aceh).”**

### **1.2 Fokus Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi focus penelitian dalam penyusunan tesis ini antara lain sebagai berikut:

1. Evaluasi pelaksanaan pemberian Tunjangan prestasi kerja Pegawai terhadap peningkatan kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Langsa.
2. Faktor yang mempengaruhi & hambatan dalam pelaksanaan pemberian tunjangan prestasi kerja kepada pegawai di Sekretariat Daerah Kota Langsa.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berkaitan dengan persoalan diatas maka penulis menarik beberapa rumusan masalah mengenai pelaksanaan pemberian tunjangan prestasi kerja sebagai berikut :

1. Bagaimana evaluasi pelaksanaan pemberian tunjangan prestasi kerja terhadap peningkatan kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Langsa?

2. Faktor apa sajakah yang mempengaruhi serta hambatan dalam pemberian tunjangan prestasi kerja kepada Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Langsa?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Terhadap penelitian yang kami lakukan memiliki tujuan diantaranya ;

1. Untuk menganalisa evaluasi pelaksanaan pemberian tunjangan prestasi kerja terhadap peningkatan kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Langsa.
2. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi & hambatan dalam pemberian tunjangan prestasi kerja kepada Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Langsa.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang kami lakukan dapat kami utarakan sebagai berikut ;

1. Menambah pengetahuan, serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenal gambaran pengetahuan dan wawasan peneliti tentang tunjangan prestasi kerja dan peningkatan kinerja.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang mungkin berguna untuk pihak pemerintahan tentang evaluasi pelaksanaan pemberian tunjangan prestasi kerja terhadap Pegawai khususnya di Sekretariat Daerah Kota Langsa. Sebagai acuan dan perbandingan dalam penelitian mengenai objek yang sama di masa yang akan datang.

3. Memberikan pengalaman kepada peneliti untuk menerapkan dan memperluas wawasan penerapan teori maupun praktek dalam lapangan serta menganalisa yang dilakukan dapat membantu untuk mengetahui bagaimana sistem aplikasi ini bekerja.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Tinjauan Tentang Evaluasi**

Pendapat tentang Evaluasi dikemukakan oleh, Sudarwan Danim (2000: 14) yang mendefinisikan penilaian (evaluating) yaitu sebagai berikut:

Proses pengukuran dan perbandingan dari hasil-hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya. Ada beberapa hal yang penting diperhatikan dalam defnisi tersebut, yaitu:

1. Bahwa penilaian merupakan fungsi organik karena pelaksanaan fungsi tersebut turut menentukan mati hidupnya suatu organisasi.
2. Bahwa penilaian itu adalah suatu proses yang berarti bahwa penilaian adalah kegiatan yang terus menerus dilakukan oleh administrasi dan manajemen.
3. Bahwa penilaian menunjukkan jurang pemisah antara hasil pelaksanaan yang sesungguhnya dengan hasil yang seharusnya dicapai.

Evaluasi dibedakan menjadi beberapa jenis menurut objeknya. Menurut Wirawan (2012: 16), jenis-jenis evaluasi yaitu:

##### a. Evaluasi kebijakan

Kebijakan adalah rencana umum dalam rangka melaksanakan fungsi dan tugas. Kebijakan akan berlangsung terus menerus sampai dicabut atau digantikan oleh kebijakan yang baru. Pada umumnya kebijakan yang diganti karena kebijakan yang lama tidak efektif dan/atau efisien



atau karena adanya pergantian pejabat atau pimpinan baru yang berbeda kebijakan dengan pejabat atau pimpinan sebelumnya. Sedangkan evaluasi kebijakan adalah menilai kebijakan yang sedang atau telah dilaksanakan.

b. Evaluasi program

Program adalah kegiatan atau aktivitas yang dirancang untuk melaksanakan kebijakan dan untuk waktu yang tidak ditentukan. Evaluasi program adalah metode sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis, dan memakai informasi untuk menjawab pertanyaan dasar.

c. Evaluasi proyek

Evaluasi proyek adalah kegiatan atau aktivitas yang dilaksanakan untuk jangka waktu tertentu untuk mendukung pelaksanaan program.

d. Evaluasi material

Evaluasi material untuk melaksanakan kebijakan, program atau proyek diperlukan sejumlah produk-produk tertentu.

e. Evaluasi Sumber Daya Manusia (SDM)

Lebih dikenal dengan evaluasi kinerja untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai evaluasi diatas, sehingga menurut penulis dapat mengambil kesimpulan mengenai pengertian evaluasi adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan berkenaan dengan proses untuk menentukan nilai dari suatu pekerjaan dengan mengumpulkan informasi tentang objek dan

kemudian membandingkannya berdasarkan indikator untuk menentukan hasil yang ingin dicapai dari kegiatan yang telah direncanakan.

Dalam penelitian ini, yang akan dievaluasi adalah kebijakan pemerintah Kota Langsa dalam meningkatkan kesejahteraan pegawainya melalui pemberian tunjangan prestasi kerja dengan studi di Sekretariat Daerah Kota Langsa. Hasil yang akan dideskripsikan adalah tentang pelaksanaan pemberian Tunjangan Prestasi Kerja serta hasil evaluasi mengenai penilaian Tunjangan Prestasi Kerja yang terlaksana dengan baik atau tidak.

#### **2.1.1.1 Tinjauan tentang Kebijakan Publik**

Kebijakan publik memiliki pengertian yang dapat berupa peraturan secara formal dan legal serta pernyataan pejabat publik di depan publik. Pernyataan pejabat publik juga merupakan kebijakan publik, karena pejabat publik adalah salah satu aktor kebijakan yang turut berperan dalam implementasi kebijakan. Bentuk kebijakan publik menurut Subarsono (2008: 3) adalah “Kebijakan public dapat berupa Undang - Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Pemerintah Provinsi, Peraturan Pemerintah Kabupaten/Kota, Keputusan Gubernur, dan Keputusan Bupati/Walikota. Berdasarkan pendapat Subarsono tersebut maka pemberian Tunjangan prestasi kerja di Lingkungan Pemerintah Kota langsa khususnya Sekretariat Daerah Kota Langsa merupakan sebuah bentuk kebijakan publik karena berlandaskan Peraturan Walikota Langsa No. 15 Tahun 2016 tentang Mekanisme Pembayaran Dan Pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Langsa dengan surat

keputusan walikota Langsa yang tiap tahunnya di ubah tentang penetapan standar biaya umum.

Tunjangan merupakan suatu produk kebijakan public yang dikeluarkan oleh organisasi baik itu pemerintah maupun lembaga pemerintahan, oleh karena itu berkaitan dengan kebijakan public ini akan kami terangkan beberapa hal yang dianggap mempengaruhi pemberian tunjangan. Banyak sekali definisi kebijakan publik oleh para ahli, berikut ini pengertian kebijakan publik oleh Riant Nugroho D (2003: 51) yaitu:

Kebijakan publik adalah jalan mencapai tujuan yang bersama yang dicita-citakan, jadi jika cita-cita bangsa Indonesia adalah mencapai masyarakat Indonesia yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila (Ketuhanan, Kemanusiaan, Persatuan, Demokrasi dan Keadilan) dan UUD (Negara Kesatuan Republik Indonesia) yang berdasarkan hokum dan tidak semata-mata kekuasaan maka kebijakan publik adalah seluruh prasarana dan sarana untuk mencapai tujuan tersebut.

Sedangkan menurut Luthfi dan kawan - kawan (2012 : 13) definisi kebijakan publik dapat diklasifikasikan ke dalam empat hal, yaitu:

1. Pertama, definisi kebijakan publik dalam lapis pemaknaan sebagai proses decision making (pengambilan keputusan).
2. Kedua, kebijakan publik sebagai proses manajerial. Di dalamnya kebijakan publik diartikan sebagai rangkaian kerja pejabat public dalam membuat dan menerapkan sebuah kebijakan.
3. Ketiga, definisi kebijakan publik yang dikategorikan sebagai bentuk kerja sistem sosial dalam suatu masyarakat.
4. Keempat, pendefinisian kebijakan publik yang masuk dalam lapis pemaknaan interaksi antara negara dan rakyatnya.

Menurut Chander dan Plano dalam Keban (2004: 56), “Kebijakan public adalah pemanfaatan yang strategis terhadap sumberdaya yang ada untuk memecahkan masalah publik atau pemerintah.”Sedangkan menurut Dwidjowijoto

(2003: 55), “Kebijakan publik adalah keputusan yang dibuat oleh negara, khususnya pemerintah sebagai strategi untuk merealisasikan tujuan negara.”

William N. Dunn menyebutkan istilah kebijakan publik di dalam bukunya berjudul Analisis Kebijakan Publik (2013, 132), “Kebijakan publik (public policy) adalah pola ketergantungan yang kompleks dari pilihan-pilihan kolektif yang saling bergantung, termasuk keputusan-keputusan untuk tidak bertindak, yang dibuat oleh badan atau kantor pemerintah.”

### **2.1.1.2 Tinjauan tentang Evaluasi Kebijakan Publik**

Menurut Lester dan Stewart dalam Winarno (2008: 166), evaluasi kebijakan dapat dibedakan menjadi dua tugas yang berbeda yaitu:

- a. Tugas pertama adalah untuk menentukan konsekuensi yang diakibatkan oleh kebijakan dengan menggambarkan dampaknya.
- b. Tugas kedua adalah untuk menilai keberhasilan atau kegagalan dari suatu kebijakan berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan Lester dan Stewart dalam Winarno tersebut, evaluasi pelaksanaan pemberian Tunjangan Kinerja Daerah termasuk dalam tugas kedua yaitu untuk menilai keberhasilan atau kegagalan dari kebijakan pemberian Tunjangan Prestasi Kerja pada setiap pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah Kota Langsa berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu Peraturan Walikota Langsa Nomor 15 Tahun 2016.

Evaluasi kebijakan ini menyangkut fakta tentang pengukuran dan penilaian terhadap implementasi kebijakan sehingga akan menentukan langkah-langkah yang dapat diambil dimasa datang. Langkah-langkah tersebut diantaranya

menurunkan jumlah nominal Tunjangan Prestasi Kerja atau evaluasi apakah sebaiknya dinaikkan nilai nominal pemberian tunjangan yang dimaksud.

Anderson dalam Winarno (2008: 229), membagi evaluasi kebijakan dalam tiga tipe yang didasarkan pemahaman evaluator terhadap evaluasi, yaitu:

1. Tipe pertama  
Evaluasi kebijakan dipahami sebagai kegiatan fungsional. Bila evaluasi kebijakan dipahami sebagai kegiatan fungsional, evaluasi kebijakan dipandang sebagai kegiatan yang sama pentingnya dengan kebijakan itu sendiri.
2. Tipe kedua  
Merupakan tipe evaluasi yang memfokuskan diri pada bekerjanya kebijakan atau program-program tertentu. Tipe evaluasi ini lebih membicarakan sesuatu mengenai kejujuran atau efisiensi dalam melaksanakan program.
3. Tipe ketiga  
Tipe evaluasi kebijakan sistematis, tipe kebijakan ini melihat secara obyektif program-program kebijakan yang dijalankan untuk mengukur dampaknya bagi masyarakat dan melihat sejauh mana tujuan-tujuan yang telah dinyatakan tersebut tercapai.

Terhadap uraian tipe pemahaman yang dikemukakan oleh Anderson dalam Winarno tersebut, maka penelitian ini menganut tipe ketiga yaitu tipe evaluasi kebijakan sistematis. Peneliti ingin melihat bagaimana pelaksanaan kebijakan pemberian Tunjangan Prestasi Kerja tersebut apakah sudah melalui tahap mekanisme yang baik dan apakah sesuai dengan tujuan yang akan dicapai melalui kebijakan yang dikeluarkan.

Menurut Samudra dalam Nugroho (2003: 186), evaluasi kebijakan publik memiliki empat fungsi, yaitu:

1. Eksplanasi  
Melalui evaluasi dapat dipotret realitas pelaksanaan program dan dapat dibuat suatu generalisasi tentang pola-pola hubungan antarberbagai dimensi realitas yang diamatinya. Dari evaluasi ini evaluator dapat mengidentifikasi masalah, kondisi, dan aktor yang mendukung keberhasilan atau kegagalan program.

2. Kepatuhan

Melalui evaluasi dapat diketahui apakah tindakan yang dilakukan oleh para pelaku, baik birokrasi maupun pelaku lainnya sesuai dengan standar dan prosedur yang ditetapkan oleh kebijakan.

3. Audit

Melalui evaluasi dapat diketahui apakah output benar-benar sampai ke tangan kelompok sasaran kebijakan, atau justru ada kebocoran atau penyimpangan.

4. Akunting

Dengan evaluasi dapat diketahui apa akibat sosial ekonomi dari kebijakan tersebut.

### 2.1.1.3 Tinjauan Efektivitas

Efektivitas mengandung arti terjadinya efek atau akibat yang dikehendaki. Jadi, perbuatan seseorang yang efektif ialah perbuatan yang menimbulkan akibat sebagaimana dikehendaki oleh orang itu. Setiap pekerjaan yang efisien tentu berarti juga efektif, karena dilihat dari segi usaha, hasil yang dikehendaki telah tercapai dan bahkan dengan penggunaan unsur yang minimal. Menurut Emerson (dalam Hasibuan 2005: 242) efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Siswanto (2007: 55) dalam bukunya "Pengantar Manajemen" mengemukakan bahwa efektivitas berarti menjalankan pekerjaan yang benar. Efektivitas berarti kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat. Manajer yang efektif adalah manajer yang memilih pekerjaan yang benar untuk dijalankan.

Sedangkan menurut Miller (dalam Tangkilisan 2007: 138) mengemukakan bahwa "Effectiveness be define as the degree to which a social system achieve its goal. Effectiveness must be distinguished from efficiency. Efficiency is mainly concerned with goal attainments". (Efektivitas dimaksud sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai tujuannya. Efektivitas ini harus dibedakan dengan efisiensi. Efisiensi

terutama mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian suatu tujuan.)

Dengan demikian pada dasarnya efektivitas adalah tingkatan dalam proses pencapaian tujuan atau sasaran organisasional sesuai yang ditetapkan. Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan.

#### **2.1.1.4 Efektifitas Pemberian Tunjangan Prestasi Kerja Dalam Organisasi**

Efektivitas sering digunakan sebagai konsep tentang efektif dimana sebuah organisasi bertujuan untuk menghasilkan. *Organizational effectiveness* (efektivitas organisasi) dapat dilakukan dengan memperhatikan kepuasan, pencapaian visi organisasi, pemenuhan aspirasi, pengembangan sumber daya manusia organisasi dan aspirasi yang dimiliki, serta memberikan dampak positif bagi masyarakat. Tentuntunya ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas dalam suatu organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Gibson (1997:12):

##### **1. Motivasi Individu (*Individual Motivation*)**

Motivasi dan kemampuan bekerja mempengaruhi prestasi kerja. Teori motivasi mencoba menerangkan dan meramal bagaimana perilaku individu muncul, mulai, berlanjut dan berhenti. Sebenarnya motivasi itu begitu rumit sehingga mustahil memiliki satu teori yang mencakup keseluruhan tentang bagaimana hal tersebut terjadi. Seorang Pegawai Negeri Sipil pastinya memiliki kapasitas dan semangat untuk bekerja. Semangat dan dorongan tersebut akan muncul dalam diri Pegawai Negeri Sipil jika ia memang sungguh-sungguh memiliki tujuan dan ekspektasi untuk bekerja.

## 2. Imbalan (*Rewards* atau Pemberian Tunjangan)

Salah satu pengaruh yang paling kuat atas prestasi individu ialah sistem imbalan dalam organisasi. Organisasi dapat menggunakan imbalan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi.

Mengacu pada teori Gibson (1997:25) mengenai keefektivan, dikatakan bahwa keefektivan adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok dan organisasi. Pegawai Negeri Sipil sebagai seorang individu merupakan pelaku dalam efektivitas Individu. Dalam perspektif keefektivan, dibagi dalam tiga tingkatan dan bagian yang paling mendasar adalah keefektivan individu. Keefektivan suatu kelompok akan ditentukan oleh keefektivan individu dan keefektivan organisasi tergantung pada keefektivan kelompok. Dengan kata lain, organisasi akan efektif, jika individu (Pegawai Negeri Sipil) juga efektif. Lubis (1987:55) menambahkan ada tiga pendekatan yang diperlukan dalam mengukur efektivitas individu, yaitu:

1. Pendekatan sumber (*resource approach*) yakni mengukurefektivitas dari *input*. Pendekatan mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun non fisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Pendekatan proses (*process approach*) adalah untuk melihat sejauhmana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi.



3. Pendekatan sasaran (*goals approach*) dimana pusat perhatian pada *output*, mengukur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil(*output*) yang sesuai dengan rencana.

Dalam konsep efektivitas terdapat unsur penting yang sesungguhnya adalah pencapaian tujuan sesuai dengan apa yang telah disepakati secara maksimal, tujuan merupakan harapan yang dicita-citakan atau suatu kondisi tertentu yang ingin dicapai oleh serangkaian proses. Membangun organisasi dan individu yang efektif memerlukan kriteria keefektivan (Gibson 1997:33). Kriteria keefektivan secara khas dinyatakan dalam ukuran waktu jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Kriteria jangka pendek adalah untuk menunjukkan hasil tindakan yang mencakup waktu satu tahun atau kurang. Kriteria jangka menengah diterapkan jika anda menilai keefektivan seseorang, kelompok, atau organisasi dalam jangka waktu yang lebih lama, umpamanya lima tahun. Kriteria jangka panjang dipakai untuk menilai waktu yang akan datang yang tidak terbatas. Lima kategori kriteria keefektivan:

1. Produksi: Mencerminkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan jumlah dan kualitas keluaran yang dibutuhkan lingkungan.
2. Efisiensi: Didefinisikan sebagai perbandingan keluaran terhadap masukan. Kriteria jangka pendek ini memfokuskan perhatian atas siklus keseluruhan dari masukan-proses-keluaran, dengan menekankan pada elemen masukan dan proses.

3. Kepuasan: Kepuasan dan moral adalah ukuran yang serupa untuk menunjukkan tingkat dimana organisasi memenuhi kebutuhan pelanggannya.
4. Keadaptasian: Keadaptasian ialah tingkat dimana organisasi dapat benar-benar tanggap terhadap perubahan internal dan eksternal.
5. Pengembangan: Kriteria ini mengukur kemampuan organisasi untuk meningkatkan kapasitasnya menghadapi tuntutan lingkungan.

Suatu organisasi harus melakukan berbagai upaya untuk memperbesar kesempatan kelangsungan hidup jangka panjangnya. Usaha-usaha pengembangan yang lazim ialah program pelatihan untuk meningkatkan kualitas pegawai.

Dalam melaksanakan kebijakan dan praktek manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya mementingkan strategi dan mekanisme kerja saja. Mekanisme ini meliputi penyusunan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan atas sumber daya, penciptaan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan inovasi organisasi. Dalam rangka meningkatkan mutu kinerja, prestasi kerja serta untuk mencapai daya guna dan daya hasil guna yang sebesar-besarnya. Maka tunjangan prestasi kerja (TPK) perlu diberikan kepada pegawai (PNS) agar meningkatkan daya efektivitas dan semangat kerja sehingga pelaksanaan pembangunan tercapai dengan baik. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satu diantaranya adalah adanya kompensasi. Secara garis besar ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu: Bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, sedangkan bentuk kompensasi yang tak langsung

adalah pelayanan dan keuntungan (Mangkunegara, 2011:85). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2005:133). “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2003. 114-118)”. Jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya.

### **2.1.2 Pengertian Kompensasi**

Menurut Soedarmayanti (2001; 23) bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.”Sedangkan menurut Hasibuan (2008; 118) bahwa “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa diberikan kepada perusahaan.”

Handoko (2003:176) berpendapat bahwa “Kompensasi merupakan perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.”Sedangkan menurut Pangabean (2002:93) menyatakan bahwa “kompensasi adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas, kompensasi merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.”Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan balas jasa kerjanya.

Menurut Veithzal Rivai (2004: 357) bentuk-bentuk kompensasi terbagi jadi dua, yaitu:

1. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan secara langsung dan nilainya juga telah ditentukan yaitu gaji, upah, bonus atau komisi. Dimana gaji adalah uang yang dibayarkan kepada karyawan atau jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Sedangkan upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang dibayar kepada karyawan secara perjam atau perhari.
2. Kompensasi tak langsung yang berupa benefit (keuntungan) dan pelayanan. Benefit adalah nilai keuangan langsung untuk karyawan yang secara cepat dapat ditentukan seperti: tunjangan, uang lembur, bergantian biaya cuti, dan pengobatan. Pelayanan adalah bentuk kompensasi untuk karyawan yang tidak secara mudah dapat ditentukan seperti kafetaria karyawan, balai pengobatan, ruang tamu, mushala, dan tempat parkir.

Berdasarkan bentuk-bentuk kompensasi tersebut di Sekretariat Daerah Kota Langsa memberikan kompensasi berupa gaji sebagai kompensasi langsung berdasarkan aturan yang berlaku, uang honor SPPD serta tunjangan prestasi kerja sebagai kompensasi tidak langsungnya. Dalam memberikan segala bentuk kompensasi khususnya kompensasi tidak langsung, organisasi tetap memperhatikan kinerja pegawainya dan kemampuan anggaran organisasi. Untuk itu ada dua faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi menurut Tohardy (2002), antara lain:

1. Kinerja  
Pemberian kompensasi melihat besarnya kinerja yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu, semakin tinggi tingkat output, maka akan semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
2. Kemampuan untuk membayar  
Secara logis, ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar gaji atau upah tenaga kerja.

Untuk pemberian Kompensasi selayaknya ditetapkan atas dasar asas adil dan layak dengan tetap memperhatikan undang-undang yang berlaku. Adapun asas kompensasi dibedakan menjadi dua (Hasibuan, 2008: 122), yaitu:

a. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis perhatian, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsisten.

b. Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008: 121), tujuan pemberian kompensasi ialah sebagai berikut:

a. Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalin ikatan kerja yang formal antara majikan dan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial atau egoistiknya, sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

c. Pengadaan efektif

Jika kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi pegawainya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Menurut Simamora (2004:550) “Tunjangan Pegawai adalah pembayaran dan jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi membayar semua atau sebagian dari tunjangan”, tunjangan juga digunakan untuk memenuhi satu atau lebih dari tujuan berikut:

- a. Meningkatkan moral kerja pegawai
- b. Memotivasi pegawai
- c. Meningkatkan kepuasan kerja
- d. Memikat pegawai-pegawai baru
- e. Mengurangi putaran pegawai
- f. Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan
- g. Menggunakan kompensasi secara lebih baik
- h. Meningkatkan keamanan pegawai
- i. Mempertahankan posisi yang menguntungkan
- j. Meningkatkan citra organisasi di kalangan pegawai

### **2.1.3 Tinjauan tentang Tunjangan**

Tunjangan pada hakikatnya dapat diartikan sebagai (Wungu dan Brotoharsojo) dalam Kadarisman, 2012: 229):

1. Merupakan *indirect compensation* yang dapat berwujud financial ataupun non-finansial;
2. Tidak berkaitan dengan kontribusi produktivitas pegawai bagi perusahaan dan diberikan semata-mata karena pegawai adalah anggota kelompok perusahaan;

3. Menunjukkan kesedian perusahaan untuk bertanggung jawab terhadap pegawai secara sosial;
4. Diberikan oleh perusahaan agar motivasi pegawai terjaga tetap tinggi, melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pegawai.

Menurut pendapat ahli Moh. Agus Tulus (1992:151) mengatakan bahwa Tunjangan (benefit) adalah Unsur-unsur kompensasi dimana nilai rupiah langsung dengan karyawan individual dapat dengan mudah diketahui secara pasti.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat kami simpulkan mengenai pengertian tunjangan merupakan tambahan penghasilan pegawai atau pemberian bagian keuntungan yang diberikan organisasi atau instansinya. Tunjangan yang diberikan terdiri dari bermacam-macam, seperti tunjangan jabatan, tunjangan prestasi kerja, tunjangan keluarga (tunjangan istri dan tunjangan anak, dan tunjangan prestasi kerja).

Pada penelitian ini yang akan dibahas adalah Tunjangan prestasi kerja. Peraturan Walikota Langsa Nomor 15 Tahun 2016 menerangkan bahwa, "Tunjangan Prestasi Kerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang dikaitkan dengan kinerja atau prestasi kerjanya. Tujuan pemberian tunjangan dimaksud untuk menambah penghasilan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugasnya dinilai melalui prestasi kerjanya.

Indikator penghitungan pemberian tunjangan prestasi kerja berdasarkan Peraturan Walikota Langsa nomor 15 Tahun 2016 terdiri dari beberapa unsur, yaitu:

### 1. Kehadiran Kerja

Kehadiran kerja yang dimaksud dalam penghitungan tunjangan prestasi kerja berdasarkan absen apel pagi dan *finger print* pagi dan sore. Kehadiran kerja dihitung dengan bobot 70%. Penilaian kehadiran kerja dengan bobot 70 ditetapkan sebagai berikut:

- a. Kehadiran kerja 90% s/d 100% bernilai 100
  - b. Kehadiran kerja 70% s/d 89% bernilai 75
  - c. Kehadiran kerja 50% s/d 69% bernilai 50
  - d. Kehadiran kerja kurang dari 50% bernilai 25
  - e. Kehadiran kerja 0% tidak diberikan tunjangan kinerja
2. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi memiliki bobot 30%, dan penghitungan ditetapkan sebagai berikut :
- a. Menyelesaikan lebih dari 40 tugas bernilai 100
  - b. Menyelesaikan 20 s/d 39 tugas bernilai 75
  - c. Menyelesaikan 10 s/d 19 tugas bernilai 50
  - d. Menyelesaikan kurang dari 10 tugas bernilai 25
3. Pelaksanaan pembayaran tambahan penghasilan dimaksud dilaksanakan sesuai Peraturan Walikota Langsa Nomor 15 Tahun 2016 yang didalamnya dilakukan criteria pembayaran dan pemotongan apabila :
- a. Tidak disiplin terhadap aturan jam kerja;
  - b. tidak melaksanakan pekerjaan/tugas yang telah dibebankan kepadanya oleh atasannya;
  - c. rekapitulasi absensi kehadiran terdapat alpa atau tanpa keterangan ; dan



d. tidak mengikuti apel setiap hari senin.

Untuk pemotongan Tunjangan Prestasi Kerja dimaksud dikenakan 1% (satu persen) setiap hari tidak masuk kerja. Dan nantinya uang dari pemotongan TPK akan dikembalikan ke kas Pemerintah Kota Langsa melalui Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota.

Tunjangan ditujukan sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian tunjangan dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup para pegawai negeri sipil serta keluarga mereka. Istilah sistem tunjangan pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai. Tunjangan dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga guna memadai para pegawai yang memiliki prestasi kerja lebih dari standar kerja yang telah ditetapkan. Tunjangan merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Pengaruh pemberian tunjangan menunjukkan bahwa menjadikan tolak ukur pemberian tunjangan prestasi kerja berdasarkan tingkat kehadiran atau absensi. Di Sekretariat Daerah Kota Langsa, hasil penelitian penulis menunjukkan bahwa hal ini juga dialami oleh pegawai di instansi tersebut, karena lembar harian kerja pegawai yang menunjukkan kinerja belum dilaksanakan meskipun kinerja yang dilakukan dinilai cukup baik.

### 2.1.3.1 Tujuan Pemberian Tunjangan

Tujuan pemberian tunjangan adalah untuk menimbulkan semangat kerja pegawai, sedangkan semangat kerja adalah iklim atau suasana dijumpai pada setiap sudut organisasi dimana dapat dijalani dalam golongan para karyawan yang sama-sama bekerja. Semangat kerja itu sendiri sangat menentukan antara karyawan satu dengan yang lain dalam bekerja sama untuk mencapai perusahaan, selain itu semangat kerja juga ikut menentukan keberhasilan perusahaan dalam pekerjaannya. Tujuan pemberian tunjangan adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu:

- a. Bagi perusahaan:
  1. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
  2. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukkan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
  3. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit persatuan waktu dan penjualan meningkat.
- b. Bagi karyawan atau pegawai :
  1. Meningkatkan standar kehidupannya dengan di terimanya pembayaran diluar gaji pokok.
  2. Meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Setiap orang apabila ditawarkan suatu ganjaran yang memberikan hasil yang cukup menguntungkan bagi mereka, maka akan termotivasi untuk memperolehnya. Alat untuk meningkatkan motivasi karyawan yang kuat itu adalah dengan memberikan tunjangan prestasi kerja. Tunjangan digunakan untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan, tunjangan prestasi kerja menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Mutiara S. Panggabean juga menambahkan bahwa tujuan pemberian tunjangan yang efektif harus memperhatikan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan standar prestasi kerja yang tinggi
2. Mengembangkan sistem penilaian prestasi yang tepat
3. Melatih penyelia dalam melakukan penilaian prestasi dan dalam memberikan umpan balik kepada bawahannya
4. Mengaitkan penghargaan secara ketat dengan prestasi kerja
5. Mengupayakan agar peningkatan penghargaan berarti bagi karyawan

#### **2.1.3.2 Jenis-jenis Pemberian tunjangan**

Menurut Nayla (2014: 57-61) tunjangan terbagi ke dalam beberapa kelompok, yaitu:

##### **1. Tunjangan Keluarga**

Bagi karyawan yang sudah menikah, biasanya akan diberikan tunjangan keluarga yang terdiri dari:

- a. Tunjangan suami atau istri sebesar 10% dari gaji pokok

- b. Tunjangan anak sebesar 2% dari gaji pokok untuk setiap anak dan dibatasi maksimal 2 anak.

## 2. Tunjangan Pangan

Bagi karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap biasanya akan mendapatkan tunjangan pangan berupa beras dengan berat total sebesar 20-40 kg atau apabila dirinci, gambarannya sebagai berikut:

- a. Sebesar 10 kg untuk karyawan yang bersangkutan, dan
- b. Sebesar 30 kg untuk istri serta dua anak dari karyawan yang bersangkutan (masing-masing 10 kg).

Tunjangan pangan ini biasanya diberikan pada waktu penggajian. Namun, dari sekian banyak perusahaan yang ada, kebanyakan dari mereka memilih untuk memberikan tunjangan pangan kepada karyawan tidak dalam bentuk beras, melainkan dalam bentuk uang. Hal ini karena memberikan tunjangan pangan dalam bentuk beras dinilai terlalu ribet atau kurang efektif. Akan tetapi, penggantian bentuk tunjangan pangan ini tidak menyalahi aturan atau menyimpang dari peraturan pemerintah tentang tunjangan pangan yang harus dipatuhi oleh perusahaan (Nayla, 2014).

## 3. Tunjangan Jabatan

Tunjangan jabatan ini khusus diberikan kepada karyawan yang menduduki jabatan-jabatan penting di perusahaan, seperti manajer, kepala bagian, pengawas, dan direktur. Besar tunjangan jabatan masing-masing karyawan tidaklah sama, tergantung dari kebijakan perusahaan setelah melakukan penilaian atas berat tanggung jawab masing-masing jabatan. Tunjangan jabatan ini biasanya diberikan

setiap bulan bersamaan dengan pembayaran gaji pokok kepada karyawan. Namun ada juga sebagian perusahaan yang memberikan tunjangan jabatan kepada karyawannya setiap enam bulan sekali atau maksimal setiap satu tahun sekali (Nayla, 2014).

#### 4. Tunjangan Lembur

Perusahaan akan memberikan tunjangan lembur bagi setiap karyawan yang mau bekerja di luar jam kerja atau bekerja pada hari-hari libur. Besar tunjangan lembur setiap perusahaan berbeda-beda, tergantung dari kebijakan atau peraturan yang telah dibuat secara khusus untuk mengatur besar tunjangan lembur setiap karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Tunjangan lembur masuk dalam kategori tunjangan tidak tetap, karena pemberiannya tidak rutin per bulan. Tetapi, bagi perusahaan perbankan, tunjangan lembur masuk dalam kategori tunjangan tetap, karena pemberiannya rutin per bulan. Pada umumnya, karyawan yang mendapatkan tunjangan lembur adalah mereka yang bekerja di dalam kantor mengerjakan laporan-laporan perusahaan. Sementara, karyawan yang bekerja di lapangan, seperti *marketing*, tidak akan mendapatkan tunjangan lembur, karena prestasi mereka diukur berdasarkan omzet penjualan yang mereka hasilkan setiap bulan (Nayla, 2014).

#### 5. Tunjangan Keahlian atau Profesi

Tunjangan keahlian atau profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan atas dasar keahlian atau profesi yang dimiliki. Besar tunjangan keahlian atau profesi ini berbeda-beda, tergantung dari tingkat pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan. Dalam hal ini, karyawan yang berasal dari lulusan

pendidikan profesi akan mendapatkan tunjangan keahlian atau profesi yang lebih tinggi daripada karyawan yang hanya bersal dari lulusan pendidikan sarjana satu (S1). Tunjangan keahlian atau profesi ini masuk dalam kategori tunjangan tetap, karena pemberiannya rutin per bulan (Nayla, 2014).

#### 6. Tunjangan Lain-lain

Tunjangan lain-lain, seperti tunjangan transportasi, tunjangan makan, dan biaya operasional, juga diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Besarnya tergantung dari kebijakan perusahaan yang bersangkutan dan sistem perhitungannya berdasarkan kehadiran atau performa kerja (Nayla, 2014).

Dalam hal ini tunjangan prestasi kerja merupakan bagian dari imbalan yang termasuk dalam kompensasi langsung yang pembayarannya berdasarkan kinerja dan tingkat kehadiran daripada pegawai dalam suatu instansi pemerintah. Tunjangan prestasi kerja tersebut diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan semangat kerja atau kegairahan kerja mereka dan akhirnya berdampak positif bagi program visi dan misi pemerintah itu sendiri. Pemberian tunjangan prestasi kerja berdasarkan dengan tingkat jabatan dan beban kerja yang dimiliki sehingga setiap hasil dari tingkatan pekerjaan yang dihasilkan akan mempengaruhi pemberian tunjangan prestasi kerja dimaksud. Tunjangan menjamin bahwa pegawai akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun tujuan paling utama dari pemberian tunjangan prestasi kerja adalah upaya dalam meningkatkan kinerja individu maupun kelompok. Maka dari itu sebelum memberikan tunjangan prestasi kerja kepada pegawai yang berprestasi, instansi pemerintah harus menimbang terlebih dahulu keefektifan dari

pemberian tunjangan prestasi kerja tersebut, pertimbangan ini di perlukan agar dalam pemberian tunjangan prestasi kerja tidak ditemukan kesulitan-kesulitan.

### **2.1.3.3 Sistem Pelaksanaan Pemberian Tunjangan**

Penentuan sistem pelaksanaan pemberian tunjangan prestasi kerja dapat dibagi menjadi dua bagian yang diambil berdasarkan produktifitas individu yang bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang mencapai standar presentasi tertentu. Moheriono menyatakan dalam pengukuran kinerja berbasis kompetensi, bahwa program tunjangan prestasi kerja yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena dapat menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi. Ada beberapa peraturan dasar untuk menentukan sebuah sistem tunjangan prestasi kerja yang baik, yaitu:

- a. Sederhana, peraturan dari sistem tunjangan prestasi kerja haruslah ringkas, jelas dan dapat dipahami oleh seluruh karyawan.
- b. Spesifik, biarkan karyawan tahu secara spesifik atau khas dan tepat apa yang diharapkan dari mereka.
- c. Dapat dicapai, kesempatan yang masuk akal dan harus di miliki oleh setiap karyawan.
- d. Dapat diukur, sebagai tujuan dari di buatnya sistem tunjangan prestasi kerja

### **2.1.4 Tunjangan Prestasi Kerja (TPK)**

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan calon pegawai Aparatur Sipil Negara di Pemerintah, maka perlu untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam bentuk pemberian tunjangan prestasi

kerja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 21 Tahun 2011, menyebutkan pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah berupa tunjangan berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah. Tunjangan prestasi kerja merupakan bentuk dari *reward* atau kompensasi yang diberikan atas kinerja para pegawai negeri sipil di instansi organisasinya.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Tunjangan prestasi kerja diberikan kepada pegawai ASN yang dikelompokkan berdasarkan kelompok jabatan struktural dan kelompok jenjang kepangkatan atau golongan. Sedangkan pejabat fungsional tertentu yang dikelompokkan dalam kelompok berdasarkan kelompok jenjang pangkat atau golongan. Beberapa informasi penting yang berkaitan dengan Tunjangan prestasi kerja, Tujuan pemberian Tunjangan prestasi kerja adalah untuk meningkatkan kesejahteraan PNS. Tunjangan ini diberikan bukan secara cuma-cuma oleh pemerintah, ada beberapa indikator yang akan dihitung untuk menentukan seberapa besar tunjangan yang diterima oleh pegawai.

### **2.1.5 Kinerja Pegawai**

Berdasarkan Keputusan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia No. 598/XI/5 /1998 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan



Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintahan, mengartikan kinerja sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, misi dan visi organisasi. Kinerja seseorang sangatlah berpengaruh dalam menciptakan kinerja organisasi yang baik pula. Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah dapat dilakukan sesuai jadwal dan waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Indra Bastian dalam Fahmi (2011:2) menyatakan bahwa “Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi”. Dapat diartikan bahwa kinerja berhubungan erat dengan tujuan strategis serta kepuasan konsumen dalam suatu organisasi untuk memenuhi tujuan organisasi tersebut.

Selanjutnya Mangkunegara (2004:67) menyebutkan aspek-aspek penilaian kinerja adalah kinerja, tanggung jawab, kesetiaan, pengabdian, prakarsa, kejujuran, disiplin kerja sama dan kepemimpinannya. Wibowo (2013:4) menyatakan bahwa: “Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja”. Sehingga dapat diartikan bahwa kinerja merupakan suatu proses untuk pencapaian tujuan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dari seorang pegawai secara individu maupun dari sebuah instansi tempat bekerja secara berkelompok sesuai dengan

tugas dan tanggungjawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan dari kelompok tersebut yang pelaksanaannya tidak bertentangan dengan hukum atau perundang-undangan yang berlaku.

Dengan demikian proses kinerja sangat penting dilakukan untuk menjamin tercapainya tujuan yang diharapkan dan meningkatkan prestasi kerja, diperlukan pengelolaan terhadap kinerja dengan manajemen kinerja agar menciptakan hubungan dan komunikasi yang efektif. Adapun menurut Sedarmayanti (2007:198) mengemukakan definisi indikator kinerja, yaitu: "Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kerja baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai berfungsi". Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai dan berfungsi. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi atau unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam

rangka mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Jhon Miner (1988) dalam Sudarmanto (2009:11-12), mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dengan *output*. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian *General Accounting Office* (GOA) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

1. Kualitas layanan

Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik, muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian kepuasan dari masyarakat bisa menjadi parameter menilai kinerja organisasi publik.

2. Responsivitas

Kemampuan organisasi untuk mengenali dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas perlu dimasukkan ke dalam indikator kinerja karena

menggambarkan secara langsung kemampuan organisasi pemerintah dalam menjalankan misi dan tujuannya.

### 3. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit.

### 4. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjukkan pada beberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat beberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak.

Wibowo (2012:102) menyatakan bahwa “Indikator kinerja dipakai untuk aktifitas yang hanya dapat ditetapkan secara kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati”. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) daripada retrospektif (melihat ke belakang). Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dalam kinerja. Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana (alat), kompetensi (kemampuan), peluang (kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerja), standar (suatu ukuran yang digunakan untuk pencapaian suatu tujuan yang dicapai), dan umpan balik (masukan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan).

### 2.1.5.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah:

- a. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality*(*knowledge dan skill*).
- b. Faktor motivasi, motivasi berbentuk dari sikap Pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi Pegawai sangat penting untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu:

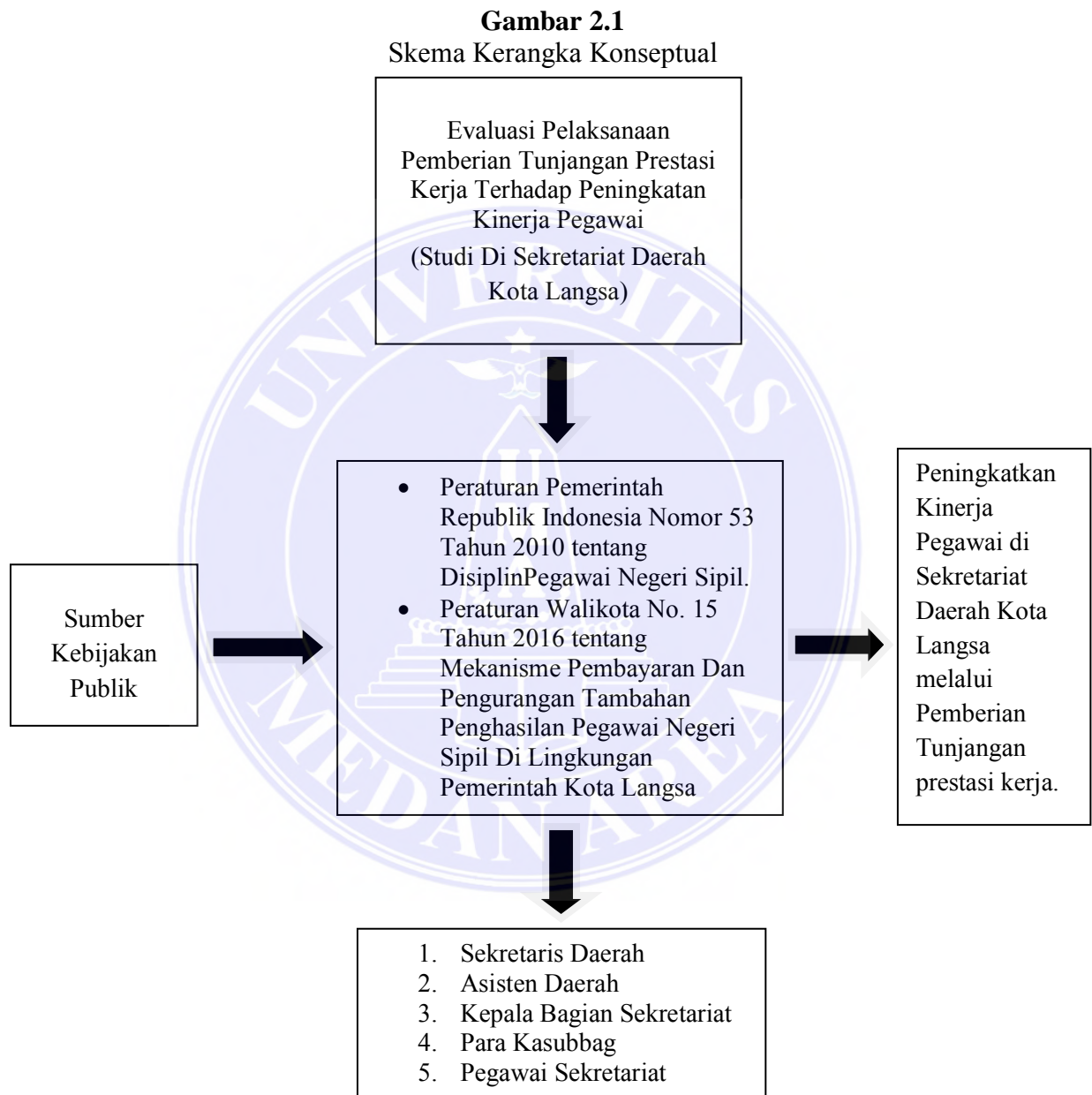
- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang terima
- d. Keberadaan pekerja yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi

Sedangkan menurut Gibson ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi: struktur organisasi, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward*).

### 2.1.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang di jabarkan dalam penelitian ini meliputi:



### 2.1.7 Daftar Jurnal Hasil Penelitian Nasional Sebelumnya

Tabel 2.1

No	Judul	Masalah	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Saran
1	Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (Studi Pada Biro Humas dan Protokol Provinsi Lampung ) (Tesis. Galih Destiana Putri) Program Pascasarjana Magister Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2016.)	Bagaimana Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja pada Biro Humas dan Protokol Provinsi Lampung.	Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskriptif gambaran atau lukisan secara faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Penelitian juga dilakukan untuk mengambil data, data yang diperoleh disusun secara sistematis agar mempunyai nilai ilmiah.	Pemberian tunjangan prestasi kerja kurang efektif, karena tingginya tingkat kehadiran 97% belum mencerminkan kinerja yang baik pada Biro Humas dan protokol Daerah. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada Biro Humas dan protokol Daerah kurang efektif. Perilaku Kerja pada Biro Humas dan protokol Daerah kurang efektif.	Hendaknya secara konsisten dilakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai, penerapan sanksi yang tegas terhadap pegawai yang melakukan tindakan pelanggaran disiplin kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pengelolaan barang dan aset daerah, maka dirasa perlu untuk membekali aparat dengan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengikuti pendidikan formal maupun non formal dan pelatihan baik yang bersifat teknis maupun non teknis terkait pengelolaan barang dan aset sehingga dapat meningkatkan kinerja.
2	Pengaruh Tunjangan prestasi kinerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Pemerintahan Kota Medan. (Rahmi Nisa. Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial	Pengaruh Tunjangan kinerja daerah Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Pemerintahan Kota Medan.	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kuantitatif, yaitu suatu metode yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah dengan cara pengumpulan data-data, dan menganalisis dengan teknik korelasi product moment dan		

	dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2014.)		mengadakan interpretasi data sehingga memberikan suatu gambaran tentang suatu keadaan secara objektif berdasarkan teori yang ada.		
3	Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan . Ni Gusti Putri Citta Suci, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Universitas Negeri Surabaya (2015).	Bagaimana Pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap optimalisasi kinerja karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu suatu metode yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah dengan cara pengumpulan data-data, dan menganalisis dengan teknik korelasi product moment dan mengadakan interpretasi data sehingga memberikan suatu gambaran tentang suatu keadaan secara objektif berdasarkan teori yang ada.	Berdasarkan pembahasan penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan setelah adanya tunjangan kinerja cukup optimal dilihat dari banyaknya beban kerja yang dapat diselesaikan sesuai dengan waktu pelaksanaan tugas yang dimiliki oleh setiap karyawan. Selain itu pendapat yang menunjang dari kepala bagian serta beberapa mahasiswa Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya.	Kinerja karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya cukup optimal setelah adanya tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja yang diberikan kepada karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam masih berdasarkan jabatan yang dimiliki karyawan. Maka dari itu peneliti memberikan saran agar kinerja karyawan lebih optimal. Pemberian tunjangan kinerja sebaiknya berdasarkan prestasi kerja yang dilihat dari beban kerja dan waktu penyelesaian beban kerja karyawan, sehingga karyawan dapat lebih optimal lagi dalam bekerja karena merasa penghasilan atau hak mereka sesuai dengan prestasi yang mereka miliki.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Mengenai Penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif. Melalui pendekatan penelitian yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif dan dibantu dengan program SPSS 20, jenis penelitian ini yaitu dengan memperoleh informasi yang akurat mengenai tunjangan prestasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan melalui evaluasi kinerja dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para karyawan untuk memperoleh data yang akurat.

Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mencari informasi faktual secara mendetail dan mengidentifikasi masalah-masalah atau untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan kegiatan-kegiatan yang sedang berjalan (Wahyuni dan Mulyono, 2006). Pendekatan tersebut digunakan untuk mengetahui hubungan pemberian tunjangan prestasi kerja terhadap kinerja Pegawai.

#### **3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kota Langsa di Jalan. Darussalam No. 68 Langsa Kota. Adapun yang menjadi alasan bagi peneliti dalam menentukan lokasi di atas, karena ingin menganalisa lebih jauh bagaimana evaluasi pelaksanaan pemberian tunjangan prestasi kerja terhadap peningkatan kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Langsa.

### 3.2.2 Waktu Penelitian Tahun 2019

Aktifitas	Bulan															
	Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2018			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penulisan Proposal																
Seminar																
Perbaikan Proposal																
Pengumpulan Data																
Analisis Data																
Penulisan Tesis																

### 3.3 Populasi dan Sampel

Pendapat mengenai Populasi Menurut (Sugiyono, 2007:72), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Tujuan diadakan Populasi juga bukan jumlah yang ada pada objek yang dipelajari tetapi juga populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil, dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Populasi dari penelitian ini adalah Sekretariat Daerah Kota Langsa. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah beberapa Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Langsa.

Sampel dapat di definisikan sebagai himpunan sebagian dari unsur-unsur populasi yang memiliki ciri-ciri sama. Melalui sampel yaitu bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan data dari sampel tersebut selanjutnya digeneralisasikan ke populasi, dimana sampel tersebut diambil. Dalam hal penentuan besarnya sampel yang akan diteliti, peneliti menggunakan teknik Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi (Sugiyono, 2008). Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan pendapat dari Roscoe dalam Sinulingga (2013:219), ukuran sampel yang layak untuk sebagian besar penelitian adalah antara 30 hingga 500, dan pada penelitian ini jumlah sampel akan digunakan sebanyak 30 orang.

Penulis menentukan sampel dari populasi yang ada dengan cara mengacak diantara nomor ganjil yang tertera pada absensi terhadap kuisioner tertutup yang telah didistribusikan. Dengan demikian penulis hanya mengambil 30 orang sampel secara acak.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **a. Data primer**

Data Primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari wawancara, dokumen-dokumen (tabel, catatan, dan lain-lain), foto-foto dan lain-lain yang dapat memperkaya data primer.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Kuisioner**

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Menurut Arikunto, angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui. Di dalam penelitian ini, sesuai dengan pemaparan diatas, peneliti mengumpulkan data dengan cara membagikan Kuisioner atau angket tertutup dimana responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan. Adapun skala yang digunakan peneliti di dalam instrumen ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008). Data diolah dengan menggunakan skala likert dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1-5. Nilai yang dimaksud adalah skor atas jawaban responden, dimana nilai yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1  
Penilaian dan Skoring Pengukuran Persepsi

No	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak setuju	1

### 3.5.2 Dokumentasi

Dokumen adalah kumpulan fakta dan data yang tersimpan dalam bentuk teks dan artefak. Hampir setiap penelitian menggunakan teknik ini sebagai teknik pengumpulan data sekunder. Untuk pencarian data sekunder ini lebih cocok menggunakan teknik dokumentasi.

### 3.5.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Adapun instrument variabel tunjangan prestasi kerja dan variabel kinerja Pegawai ialah sebagai berikut:

Tabel 3.2  
Instrumen Tunjangan Prestasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Tunjangan prestasi kerja (X)	Sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. (Sugiyono, 2008)	Tunjangan	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. (Sugiyono, 2008)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketetapan waktu	Skala Likert

### **3.5.4 Validasi dan Reliabilitasi Instrumen**

#### **3.5.4.1 Uji Validasi**

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono, 2008). Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2008). Dalam hal ini Masrun (2010) menyatakan teknik korelasi untuk menentukan validitas ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kreterium (skor total) serta korelasinya yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Validitas dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (*corrected item total correlation*)  $> 0.3$ , sebaliknya apabila nilai koefisien korelasi  $< 0.3$  maka dikatakan tidak valid.

#### **3.5.4.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

Jadi instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang

sama. Alat ukur yang akan digunakan adalah cronbachalpha melalui program komputer Excel Statistic Analysis & SPSS 20. Reabilitas suatu konstruk atau variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbachalpha  $> 0,60$ . Namun ada yang menggunakan 0,70 atau 0,80 atau 0,90 tergantung tingkat kesulitan data dan peneliti.

### **3.6 Teknik Pengolahan Dan Analisis Data**

Teknik yang digunakan untuk mengelolah data adalah teknik analisis statistik, melalui program komputer Excel Statistic Analysis & SPSS 20. Adapun teknis analisis data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

#### **3.6.1 Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh variabelin dependen (X) terhadap variabel dependen (Y).Dimana jumlah variable bebas dan variable terikat tidak lebih darisatu. Dalam penenilitian ini, data akan dianalisis dengan menggunakan regresi linier sederhana. Analisisregresi linier sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh pemberian tunjangan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan analisis ini dapat diketahui berapa besar perubahan terjadi terhadap kinerja pegawai jika terjadi perubahan tunjangan prestasi kerja. Peneliti menggunakan model regresi linier sederhana untuk mendapatkan hasil yang terarah dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b X \dots \text{(Sugiyono, 2010;67)}$$

Dimana:

$$Y = \text{kinerjapegawai}$$

$$X = \text{tunjanganprestasikerja}$$

$a = \text{konstanta}$

$b = \text{koefisien regresi}$

Dalam penelitian ini mengetahui data yang valid atau tidak valid dan di uji dengan data SPSS20 dengan taraf yang signifikan 0,05 jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

### 3.6.2 Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variable bebas secara individual dalam menerangkan variasi variable terikat. Jika nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$ , maka dapat dinyatakan bahwa variable bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variable terikat ( Agus Widarjono, Ekonometrika Teori Dan Aplikasi Untuk Ekonomi Dan Bisnis, 2005). Sedangkan jika nilai  $t_{hitung} <$  nilai  $t_{tabel}$  maka dapat dinyatakan bahwa variable bebas tidak berpengaruh terhadap variable terikat. Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- a. Menentukan hipotesis
- b. Menentukan tingkat signifikan 5% atau = 0,05 dengan derajat kebebasan  $(dk) = n-k$

Dari hasil pengujian tersebut dapat dilakukan uji t sebagai berikut:

- a.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti ada pengaruh antara variable bebas dan variabel terikat.



### 3.6.3 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya pengaruh pemberian tunjangan prestasi kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y). Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.3

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00- 0,199	Sangat Lemah
0,20- 0,399	Lemah
0,40- 0,599	Sedang
0,60- 0, 799	Kuat
0,80- 0, 1000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, metode penelitian, 2008.

### 3.6.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Pada model regresi linear, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variable bebas secara bersama-sama terhadap variable terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya ( $R^2$ ). Jika ( $R^2$ ) yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variable bebas terhadap variable terikat. Sebaliknya jika  $R^2$  makin mendekati 0 maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variable terikat.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

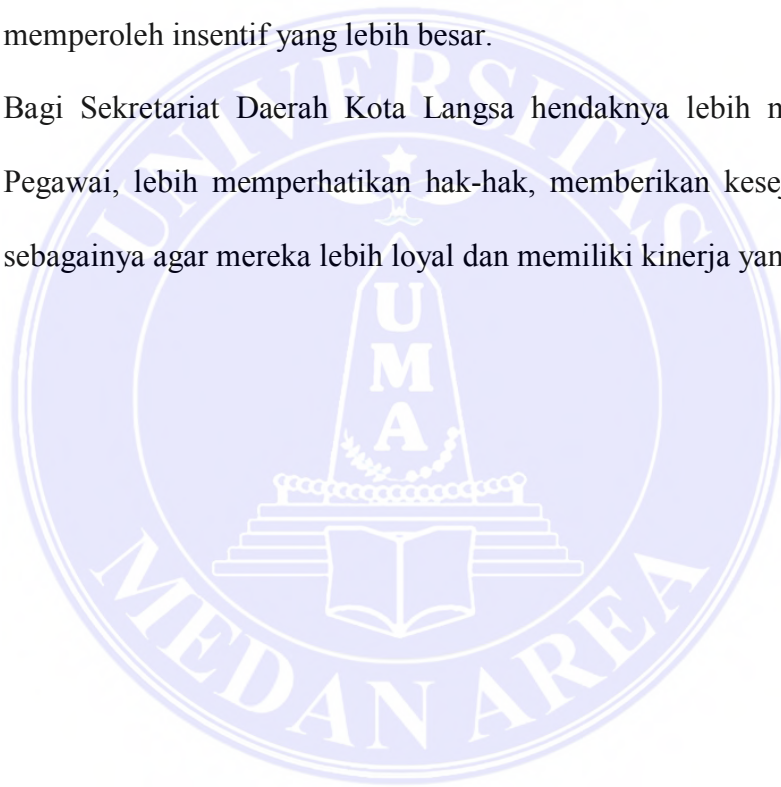
Berdasarkan analisis terhadap evaluasi terhadap pelaksanaan pemberian tunjangan prestasi kerja di kantor Sekretariat Daerah Kota Langsa seperti yang telah diuraikan dan dibahas di atas, maka dapatlah kami tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam pelaksanaan pemberian Tunjangan Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Langsa pada umumnya sudah dilakukan dengan baik sesuai dengan rencana atau sesuai dengan peraturan Walikota Langsa nomor 15 Tahun 2016. Walaupun demikian masih terdapat kelemahan dalam pelaksanaan pemberian tunjangan prestasi kerja ini yaitu waktu pembayaran yang tidak tepat dan sering tertunda sampai pertengahan bulan, mengenai alat perekam yang terkadang tidak berfungsi mengakibatkan proses perekaman data absensi menjadi terhambat .
2. Pelaksanaan pemberian Tunjangan prestasi kerja (TPK) berupa pemberian tambahan penghasilan pegawai kepada PNS Daerah Kota Langsa telah memberikan hasil dan dampak yang diharapkan terutama untuk meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Langsa. Hal ini ditunjukkan oleh adanya peningkatan disiplin kehadiran pegawai di kantor dan peningkatan kapasitas pelaksanaan tugas secara penuh, dan peningkatan hasil capaian pelaksanaan tugas pelayanan maupun tugas administrasi pada semua bagian yang ada di Sekretariat Daerah Kota Langsa.

#### **5.2 Saran**

Setelah melakukan penelitian dan melakukan perhitungan dari data yang dikumpulkan, maka ada beberapa saran yang ingin peneliti kemukakan untuk Sekretariat Daerah Kota Langsa. Adapun saran-saran tersebut adalah:

1. Bagi Pegawai khususnya bagian keuangan yang bertugas untuk melakukan pengelolaan data pemberian tunjangan prestasi kerja harusnya lebih mengedepankan proses entry data tepatwaktu. Sehingga memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja para pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, Pegawai hendaknya menjadikan tunjangan prestasi kerja sebagai penyemangat dalam bekerja. Selain itu harus selalu memperhatikan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya untuk memperoleh insentif yang lebih besar.
2. Bagi Sekretariat Daerah Kota Langsa hendaknya lebih memperhatikan Pegawai, lebih memperhatikan hak-hak, memberikan kesejahteraan, dan sebagainya agar mereka lebih loyal dan memiliki kinerja yang tinggi.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-buku

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Agus Tulus, Moh. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dunn, William N. 2013. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Fahmi, Irham. 201. *Analisa Laporan Keuangan*, Bandung: Alfabeta.
- Gibson, JL. 1997. *Organisasi dan Manajemen*. Erlangga, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE - Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Jakarta. BumiAksara
- Hasibuan, Malayu SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edivisi Revisi*. Jakarta: BumiAksara
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia* . Jakarta: PT BumiAksara.
- Hessel, Nogi S. Tangkilisan. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo

- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Keban, Yeremias. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Issu*. Yogyakarta: Grava Media
- Kurniawan, Luthfi J dkk. 2012. *Perihal Negara, Hukum & Kebijakan Publik*. Malang: Setara Press
- Lubis, S.M. Hari dkk. (1987) *Teori Organisasi : Satu Pendekatan Makro*. Jakarta :Pusat Antar Univertsitas Ilmu-IlmuSosial.
- Mardalis. 2014. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mulyana, Dedy. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2006.
- Nayla, Akifa P. 2014. *Panduan Lengkap Sistem Administrasi Gaji dan Upah*. Jogjakarta: Laksana.
- Nazir, Moh. 2011. *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nugroho D, Riant. 2003. *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Jakarta : Gramedia
- Panggabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas kerja*, Bandung, Penerbit : Bandar Maju

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto. 2007. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Subarsono, AG, Drs. Msi MA. 2008. *Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori dan Aplikasinya Cetakan kedua*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: PustakaPelajar,
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan 14. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Veithzal Rivai. 2004. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Winarno, Budi. 2008. *Kebijakan Publik Teori dan Proses*. Jakarta: Buku Kita
- Wirawan. 2012. *Evaluasi:Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Depok PT Raja GrafindoPersada

## **B. Peraturan Perundang - undangan**

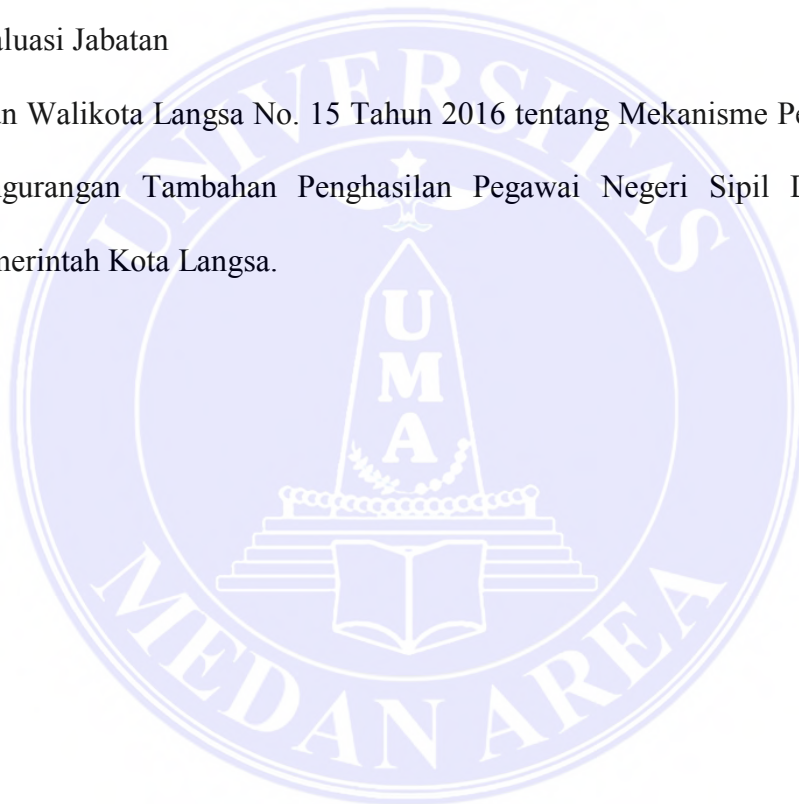
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.

Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 59 Tahun 2007 Tentang Perubahan atas  
Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan  
Daerah.

Peraturan MENPAN & RB No. 34 Tahun 2011 Tentang Pedoman Evaluasi Jabatan

Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pelaksanaan  
Evaluasi Jabatan

Peraturan Walikota Langsa No. 15 Tahun 2016 tentang Mekanisme Pembayaran Dan  
Pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan  
Pemerintah Kota Langsa.



## Kuesioner Penelitian

## Tunjangan Prestasi Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Pemberian tunjangan prestasi kerja didasarkan pada beban kerja (grade/peringkat) yang di emban					
2	Besarnya tunjangan prestasi kerja yang saya terima sesuai dengah kinerja yang saya capai					
3	Untuk pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi maka diberikan tunjangan prestasi kerja yang lebih tinggi					
4	Tunjangan yang diberikan membuat penghasilan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan saya					
5	Tunjangan yang diberikan membuat penghasilan saya dapat meningkatkan kesejahteraan saya					
6	Tunjangan yang diberikan membuat penghasilan saya setara dengan penghasilan sektor swasta dengan kualifikasi yang sama					
7	Saya mengetahui bagaimana proses pemotongan tunjangan prestasi kerja dilakukan					



Kuesioner Penelitian  
Kinerja

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Anda mampu mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan					
2	anda memiliki skill sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan					
3	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan					
4	Pencapaian hasil kerja sesuai dengan harapan standard kerja pegawai					
5	Anda mampu menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan					
6	Dengan pengetahuan yang dimiliki mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
7	Dengan pengetahuan yang dimiliki, ada dapat kuasai dan mengaplikasikan semua dalam pekerjaan anda					

## Lampiran Output SPSS

### Reliability Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,884	,888	7

#### Inter-Item Correlation Matrix

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
P1	1,000	,655	,737	,551	,352	,588	,445
P2	,655	1,000	,776	,701	,349	,657	,430
P3	,737	,776	1,000	,667	,449	,702	,553
P4	,551	,701	,667	1,000	,438	,704	,436
P5	,352	,349	,449	,438	1,000	,369	,162
P6	,588	,657	,702	,704	,369	1,000	,454
P7	,445	,430	,553	,436	,162	,454	1,000

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	23,1333	19,292	,714	,568	,863
P2	22,9333	17,789	,768	,678	,854
P3	23,2000	17,614	,855	,761	,844
P4	22,9667	18,792	,758	,622	,857
P5	23,1000	20,093	,428	,260	,900
P6	23,2333	18,254	,748	,602	,857
P7	23,4333	19,771	,508	,336	,888

## Reliability Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,863	,889	7

### Inter-Item Correlation Matrix

	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
P8	1,000	,211	-,008	,325	,063	,293	,429
P9	,211	1,000	,736	,574	,483	,655	,369
P10	-,008	,736	1,000	,799	,728	,777	,496
P11	,325	,574	,799	1,000	,728	,818	,710
P12	,063	,483	,728	,728	1,000	,634	,680
P13	,293	,655	,777	,818	,634	1,000	,685
P14	,429	,369	,496	,710	,680	,685	1,000

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P8	24,8333	15,695	,369	,489	,912
P9	23,9000	15,748	,618	,635	,846
P10	23,9667	15,826	,718	,864	,835
P11	24,1333	15,292	,862	,825	,820
P12	24,1333	15,361	,683	,699	,837
P13	24,0000	15,310	,835	,771	,822
P14	24,4333	14,116	,733	,697	,829

## Identitas Responden

### Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0

## Frequency Table

### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	18	60,0	60,0	60,0
	Perempuan	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahun	7	23,3	23,3	23,3
	30-39 tahun	12	40,0	40,0	63,3
	40-49 tahun	10	33,3	33,3	96,7
	>= 50 tahun	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	2	6,7	6,7	6,7
	Sarjana	23	76,7	76,7	83,3
	Pasca Sarjana	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 6-10 tahun	8	26,7	26,7	26,7
Valid 11-15 tahun	12	40,0	40,0	66,7
Valid 16-20 tahun	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7  
 /STATISTICS=MEAN SUM  
 /ORDER=ANALYSIS.

**Frequencies****Statistics**

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,2667	4,3667	3,9333	4,5667	4,3000	4,1333	4,2667
Sum		128,00	131,00	118,00	137,00	129,00	124,00	128,00

**Frequency Table**

**Pemberian tunjangan prestasi kerja didasarkan pada beban kerja (grade/peringkat)  
yang di emban**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	3	10,0	10,0	10,0
Valid Setuju	16	53,3	53,3	63,3
Valid Sangat setuju	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Besarnya tunjangan prestasi kerja yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya capai**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	3	10,0	10,0	10,0
Valid Setuju	13	43,3	43,3	53,3
Valid Sangat setuju	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Untuk pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi maka diberikan tunjangan prestasi kerja yang lebih tinggi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	11	36,7	36,7	36,7
Valid Setuju	10	33,3	33,3	70,0
Valid Sangat setuju	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Tunjangan yang diberikan membuat penghasilan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan saya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	13	43,3	43,3	43,3
Valid Sangat setuju	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Tunjangan yang diberikan membuat penghasilan saya dapat meningkatkan kesejahteraan saya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	4	13,3	13,3	13,3
Valid Setuju	13	43,3	43,3	56,7
Valid Sangat setuju	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Tunjangan yang diberikan membuat penghasilan saya setara dengan penghasilan sektor swasta dengan kualifikasi yang sama**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	6	20,0	20,0	20,0
Valid Setuju	14	46,7	46,7	66,7
Valid Sangat setuju	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Saya mengetahui bagaimana proses pemotongan tunjangan prestasi kerja dilakukan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	3	10,0	10,0	10,0
Valid Setuju	16	53,3	53,3	63,3
Valid Sangat setuju	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

## Frequencies

		Statistics						
		P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,0000	4,3667	4,0000	3,8333	4,3000	4,1333	4,2667
Sum		120,00	131,00	120,00	115,00	129,00	124,00	128,00

## Frequency Table

### Anda mampu mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	8	26,7	26,7	26,7
	Setuju	14	46,7	46,7	73,3
	Sangat setuju	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

### anda memiliki skill sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	10,0	10,0	10,0
	Setuju	13	43,3	43,3	53,3
	Sangat setuju	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

### Mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	10	33,3	33,3	33,3
	Setuju	10	33,3	33,3	66,7
	Sangat setuju	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



**Pencapaian volume kerja sesuai dengan harapan perusahaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	11	36,7	36,7
	Setuju	13	43,3	80,0
	Sangat setuju	6	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

**Anda mampu menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	13,3	13,3
	Setuju	13	43,3	56,7
	Sangat setuju	13	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

**Dengan pengetahuan yang dimiliki mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	6	20,0	20,0
	Setuju	14	46,7	66,7
	Sangat setuju	10	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

**Dengan pengetahuan yang dimiliki, ada dapat kuasai dan mengaplikasikan semua dalam pekerjaan anda**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	10,0	10,0
	Setuju	16	53,3	63,3
	Sangat setuju	11	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

## Regression

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

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

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808 <sup>a</sup>	,654	,641	1,20146

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Prestasi Kerja

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76,282	1	76,282	52,844	,000 <sup>b</sup>
	Residual	40,418	28	1,444		
	Total	116,700	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Tunjangan Prestasi Kerja

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,297	3,391		1,267	,216
	Tunjangan Prestasi Kerja	,825	,113	,808	7,269	,000

a. Dependent Variable: Kinerja