

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK (P2PA)
KABUPATEN DEMAK**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

ACHMAD KHOIRU NUR

NIM: 1803036119

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2022

PERNYATAAN KEASLIAN

NAMA : Achmad Khoiru Nur
NIM : 1803036119
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai
Di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan
Anak (P2PA)**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 20 Juni 2022
Pembuat pernyataan,



Achmad Khoiru Nur
NIM. 1803036119



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II Ngaliyan Telp. 7601295 Semarang 50185

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P2PA) Kabupaten Demak**

Nama : Achmad Khoiru Nur

NIM : 1803036119

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dan sidang *Munaqasah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang dan dapat di terima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

Semarang, 27 Juni 2022

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang

Dr. Abdul Wahid, M.Ag.
NIP. 196911141994031003

Sekretaris Sidang

Dr. Fatsuroji, M.Pd.
NIP.197704152007011032

Penguji I

Dr. Fahrurrozi, M. Ag.
NIP.197708162005011003



Penguji II

Muh Ahlis Ahwan, S. Hum., M. IP.
NIP.198507272019031007

Pembimbing,

Dr. Abdul Wahid, M.Ag.
NIP. 19691114 199403 1003

NOTA DINAS

Semarang, 22 Juni 2022

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Walisongo Semarang

Di tempat

Assalamualaikum wr.wb

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial
Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Demak**

Peneliti : Achmad Khoiru Nur

NIM : 1803036119

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang untuk di ajukan dalam sidang munaqosah.

Wassalamualaikum wr.wb

Pembimbing



Dr. Abdul Wahid, M. Ag.
NIP. 196911141994031003

ABSTRAK

Judul : Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P2PA) Kabupaten Demak
Penulis : Achmad Khoiru Nur
NIM : 1803036119

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial P2PA kabupaten Demak. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner yang disebar secara langsung kepada responden. Teknik analisis data kuantitatif yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial P2PA kabupaten Demak, ditunjukkan oleh nilai sig sebesar $0,007 < \text{tingkat kepercayaan } 5\%$. Sedangkan seberapa besar pengaruh variabel tunjangan kinerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai dengan uji koefisien determinasi menunjukkan $37,6\%$ kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel tunjangan kinerja sedangkan $62,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Kinerja pegawai di Dinas Sosial P2PA kabupaten Demak dipengaruhi oleh tunjangan kinerja dan faktor-faktor lain, adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah terpenuhinya sumber daya manusia sesuai dengan kompetensinya, motivasi pimpinan, dan budaya kerja yang menjadi etos kerja terdiri dari: kedisiplin, kejujuran, keterpaduan, kekeluargaan, siap melayani dan kebhinekaan. Hal ini dibuktikan pada perhitungan statistik regresi linier sederhana menunjukkan nilai konstanta sebesar $26,094$, artinya bahwa apabila tidak ada tunjangan kinerja maka kinerja pegawai di Dinas Sosial P2PA kabupaten Demak tetap ada sebesar $26,094$.

Kata Kunci : *Tunjangan Kinerja, Kinerja Pegawai*

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks Arabnya.

ا	a	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	ṣ	غ	g
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	ẓ	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sy	ء	‘
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

Bacaan Mad:

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

Bacaan Diftong:

au = أو

ai = أي

iy = إي

MOTTO

خير الناس أنفعهم للناس

Artinya : Sebaik-baik Manusia adalah orang yang paling bermanfaat bagi sesama.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberi rahmat serta ridho-Nya, tidak lupa sholawat untuk baginda Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun kepada zaman yang terang benderang, semoga kelak kita mendapatkan syafa'at beliau di hari akhir nanti. Dengan penuh rasa syukur, berkat rahmat dan hidayah yang telah diberikan Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (P2PA) Kabupaten Demak”

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag. selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. K.H. Ahmad Ismail, M. Ag., M. Hum. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang.
3. Bapak Dr. Fatkuroji, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
4. Bapak Agus Khunaifi, M.Ag. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

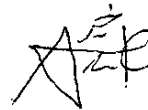
5. Bapak Dr. Abdul Wahid, M. Ag. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing, mengarahkan, serta memotivasi penulis agar menyelesaikan skripsi.
6. Bapak Drs. Eko Pringgolaksito, M.Si. selaku Kepala Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Demak
7. Seluruh Pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Demak
8. Segenap bapak dan ibu dosen beserta seluruh karyawan dan staf UIN Walisongo Semarang, penulis mengucapkan banyak terimakasih atas semua ilmu dan pengalaman yang telah diberikan.
9. Kedua orang tua beserta seluruh keluarga besarku yang telah merawat, dan mendidik penulis dengan penuh kesabaran, cinta, kasih sayang.
10. Abah Kyai Abbas Masrukhin selaku Pengasuh PonPes Al-Ma'rufiyah Semarang.
11. Darus Sholihin Squad serta Kawan-Kawan Santri PonPes al-Ma'rufiyah.
12. Keluarga Besar MPI 2018.

13. Nur Cholifah Zahrotul Muna yang telah memotivasi, membantu, serta menjadi tempat keluh kesah penulis.

Semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu. Kepada mereka semua, penulis tidak bisa memberikan balasan apapun hanya ucapan terimakasih dan permohonan maaf, semoga menjadikan amal baik untuk mereka semua serta mendapat balasan berlipat ganda dari Allah SWT, Aamiin. Penulis sadar bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Kritik dan saran yang membangun dari pembaca untuk penulis sangat diharapkan. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pribadi penulis dan orang lain. Aamiin.

Semarang, 20 Juni 2022

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Achmad Khoiru Nur', written in a cursive style.

Achmad Khoiru Nur

DAFTAR ISI

HALAMAN	
JUDUL.....	i
PERNYATAAN	
KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS.....	iv
ABSTRAK.....	v
TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	vi
MOTTO HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan dan Manfaat penelitian.....	9
BAB II : PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI	
A. Deskripsi Teori.....	11
1. Kinerja Pegawai.....	11
a. Pengertian Kinerja.....	11
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
c. Tujuan Penilaian Kinerja.....	19
2. Tunjangan Kinerja.....	20
a. Pengertian Tunjangan Kinerja.....	20
b. Fungsi Tunjangan Kinerja.....	28

c. Tujuan Pemberian Tunjangan Kinerja.....	29
d. Tunjangan Kinerja Menurut Perspektis Islam.....	30
e. Prinsip Pelaksanaan Tunjangan Kinerja.....	32
B. Kajian Pustaka Relevan.....	40
C. Kerangka Berpikir.....	45
D. Hipotesis.....	47
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	49
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	49
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	50
D. Jenis dan Sumber Data.....	51
E. Definisi Operasional dan instrumen Penelitian.....	53
F. Teknik Analisis Data.....	55
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Dinas Sosial P2PA Kabupaten Demak.....	63
B. Hasil Penelitian.....	66
C. Deskripsi Variabel.....	69
D. Analisis Data.....	72
E. Pembahasan.....	80
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN.....	95
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	111

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Data Pengurangan Tunjangan Kinerja.....	35
Tabel 3.1 Definisi Operasional Dan Instrumen Penelitian.....	54
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert.....	56
Tabel 3.3 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	59
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4.4 Deskripsi Hasil Variabel Tunjangan Kinerja.....	70
Tabel 4.5 Deskripsi Hasil Variabel Kinerja Pegawai.....	71
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas.....	72
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas.....	75
Tabel 4.10 Hasil Uji t.....	77
Tabel 4.11 Hasil Uji R Square.....	78
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penyusunan Hipotesis.....	46
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Tunjangan Kinerja.....	96
Lampiran II Kuesioner Kinerja.....	98
Lampiran III Surat Penunjukan Pembimbing Skripsi.....	100
Lampiran IV Surat Pemberian Izin Riset.....	101
Lampiran V Surat Telah Melakukan Penelitian.....	102
Lampiran VI Dokumentasi Bersama KaBid LinJamSos.....	103
Lampiran VII Dokumentasi Bersama KaSuBag UMPEG.....	103
Lampiran VIII Daftar Hasil Jawaban Responden Kuesioner Tunjangan Kinerja.....	104
Lampiran IX Daftar Hasil Jawaban Responden Kuesioner Kinerja Pegawai.....	106
Lampiran X Daftar Nama Responden.....	110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap lembaga mempunyai kepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh sistem yang ada dalam sebuah lembaga. Manajemen sumber daya manusia juga mempunyai kewajiban membangun perilaku kondusif pegawai untuk mendapatkan kinerja terbaik. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif pegawai untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.¹ Hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam hal pencapaian tujuan organisasi adalah

¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2012), hlm. 10.

dengan memberikan motivasi. Malayu menjelaskan bahwa motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.²

Sedangkan menurut Berelson dan Steiner, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan.³

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Golongan faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*) dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran gaji dan pembayaran tunjangan, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.⁴

² Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2005), hlm. 92.

³ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), hlm. 264.

⁴ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 265.

Secara teoritis tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tunjangan kinerja bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk merancang sistem pemberian tunjangan kinerja yang tepat agar motivasi dan kinerja pegawai dapat meningkat.⁵ Istilah tunjangan kinerja merupakan istilah yang masih baru di kalangan pegawai negeri sipil. Remunerasi dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi.⁶

Pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai negeri sipil merupakan amanat yang disampaikan melalui Peraturan Presiden yakni pada pasal 2 Peraturan Presiden Nomor 91 tahun 2013 yang kemudian diubah menjadi Peraturan Presiden No 134 Tahun 2017, menyebutkan bahwa pegawai yang mempunyai jabatan tertentu di lingkungan Kementerian Sosial selain diberikan penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, diberikan tunjangan kinerja setiap bulan. Kebijakan pemberian tunjangan kinerja dan kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai negeri sipil merupakan bagian dari usaha

⁵ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen SDM*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2006), hlm. 119.

⁶ Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, diakses 24 Januari 2022, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>.

reformasi birokrasi yang digagas pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara.⁷

Menurut Sadili Samsudin dalam bukunya tentang manajemen sumber daya manusia, bahwa salah satu fungsi diberikannya tunjangan kinerja adalah agar pegawai terdorong dan termotivasi untuk dapat bekerja lebih baik dan tujuan diberikannya tunjangan kinerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.⁸ Akan tetapi yang terjadi di Kantor Dinas Sosial P2PA Kabupaten Demak kesadaran pegawai untuk bekerja secara optimal masih kurang. Walaupun tunjangan kinerja sudah diberikan pegawai belum menunjukkan perubahan yang signifikan terhadap pekerjaannya dan bahkan cenderung tetap. Pegawai belum menyadari tugas dan kewajibannya dengan baik. Artinya pegawai tersebut belum menunjukkan kinerja yang baik dalam bekerja yang sudah menjadi tugas pokoknya sebagai pegawai negeri sipil.

Menurut Malayu S.P Hasibuan, tolak ukur yang digunakan untuk melihat sejauh mana tunjangan kinerja dapat memotivasi kinerja pegawai adalah :

1) Tingkat kesesuaian kerja

⁷ Peraturan Presiden No 85 Tahun 2016, satudata.semarangkota.go.id, diunduh pada tanggal 25 Januari 2022

⁸ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Pustaka Setia, 2006), hlm.241.

- 2) Tingkat kehadiran bekerja
- 3) Kemampuan melaksanakan tugas
- 4) Ketepatan waktu bekerja
- 5) Besaran tunjangan kinerja.⁹

Dinas Sosial P2PA merupakan sebuah lembaga yang kegiatannya banyak bersinggungan langsung dengan masyarakat. Tunjangan kinerja dapat berpengaruh pada pelayanan pegawai kepada masyarakat, maka dari itu tunjangan pegawai yang diberikan sesuai dengan aturan pemerintah mengenai tingkat pendidikan pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi diperlukan dalam menjalankan rangkaian pelayanan kepada masyarakat di Dinas Sosial P2PA. Jumlah pegawai negeri sipil Dinas Sosial P2PA Kabupaten Demak adalah 25 orang¹⁰. Masyarakat tentu menginginkan pelayanan yang baik dan cepat dari kinerja pegawai Dinas Sosial P2PA tersebut.

Akan tetapi, yang terjadi di Kantor Dinas Sosial P2PA Kabupaten Demak, program tunjangan kinerja yang sudah diberikan belum mampu memaksimalkan kinerja pegawai, hal tersebut berdasarkan pada hasil pengamatan awal peneliti yang menemukan rendahnya kedisiplinan pegawai yang berkaitan

⁹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 241.

¹⁰ Data Kepegawaian Dinas Sosial P2PA Kabupaten Demak Mei 2022.

dengan masalah waktu saat bekerja, ada pegawai yang sudah keluar kantor sebelum jam istirahat tiba dan seusai jam istirahat tiba, ada pegawai yang tidak kembali lagi bekerja untuk melaksanakan kewajibannya seperti jadwal yang telah ditetapkan dan baru kembali lagi ketika mendekati jam pulang. Serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya kurang baik ini terlihat dari tingkat kehadiran pegawai yang kurang ketika pimpinan atau kepala bidangnya tidak hadir. Ada pekerjaan yang mestinya menjadi tanggung jawabnya tetapi malah dibebankan kepada orang lain, tidak menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan target waktu, tugas pokok dan fungsinya. Beberapa fakta yang terjadi di atas menunjukkan adanya ketidak sesuaian teori yang telah digagas dengan fakta yang terjadi di lapangan.

Pegawai merupakan pelaksana tugas dan juga sumber daya penting bagi lembaga, karena bakat, tenaga, dan kreativitasnya sangat dibutuhkan bagi lembaga untuk mencapai tujuan. Sebaliknya, seorang pegawai juga mempunyai banyak kebutuhan yang harus dipenuhinya. Banyaknya keinginan dan kebutuhan yang harus dipenuhi itu dapat dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang melakukan suatu pekerjaan atau bekerja.

Manajemen sumber daya manusia memiliki masalah pokok yaitu bagaimana memilih cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja (*performance*) sudah mejadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Manajemen kinerja adalah suatu proses yang berkesinambungan dari pengidentifikasian, pengukuran, dan pengembangan kinerja perorangan, kelompok, dan organisasi serta pelurusan kinerja sesuai dengan tujuan strategis organisasi. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per-individu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.¹¹

Kinerja pegawai merupakan catatan hasil (*outcome*) yang dicapai dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode tertentu. Kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja. Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat menguntungkan organisasi, karena dengan kinerja yang tinggi dan produktif maka kinerja organisasi akan optimal. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai berarti organisasi tidak akan mampu berkinerja secara

¹¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm.163.

maksimal. Dengan demikian lembaga sebisa mungkin meningkatkan kinerja pegawainya. Agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya, lembaga harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disamping itu untuk menarik, memelihara dan mempertahankan pegawai yang baik sesuai dengan keinginan organisasi, maka pihak organisasi harus memperhatikan kepentingan-kepentingan pegawai dan bekerjasama dengan pegawai untuk mengadakan penyesuaian antara kepentingan pegawai dengan kepentingan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan pendahuluan ditemukan kondisi kinerja pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P2PA) Kabupaten Demak, terdapat sebagian pegawai yang berkinerja kurang baik dan sebagian pegawai lagi berkinerja baik. Berangkat dari kondisi tersebut peneliti merasa tertarik untuk mengetahui lebih dalam tentang penelitian “Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (P2PA) Kabupaten Demak”

B. Rumusan Masalah

Beberapa kondisi yang ada kaitanya dengan tunjangan kinerja dan kinerja pegawai yang ada di Dinas Sosial P2PA

kabupaten Demak maka dapat diidentifikasi yang dapat diuraikan sebagai berikut, seberapa besar tunjangan yang diberikan, kesesuaian nilai tunjangan dengan target kinerja, kapan waktu dan dalam bentuk apa tunjangan diberikan, kesesuaian nilai tunjangan dengan bobot kinerja yang diharapkan, penyelesaian target kerja apakah sesuai dengan waktu yang ditentukan. Kondisi yang ada menunjukkan kinerja pegawai belum maksimal meskipun sudah diberikan tunjangan.

Berdasarkan identifikasi permasalahan tersebut, dan terkait dengan fokus penelitian ini maka dirumuskan permasalahan adakah pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial P2PA kabupaten Demak?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Berdasar rumusan masalah dalam penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial P2PA kabupaten Demak.
2. Manfaat penelitian :
 - a. Secara teoritis manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :
 - 1) Menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen kepegawaian untuk pertimbangan pengambilan keputusan dalam

meningkatkan kinerja pegawai yang berupa tunjangan kinerja.

- 2) Menambah pengalaman dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.
- 3) Sebagai bahan referensi penulis-penulis lain yang akan mengadakan penulisan serupa di masa yang akan datang.

b. Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat bagi :

- 1) Lembaga, diharapkan dapat memberi masukan dan sumbangan pemikiran untuk langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah-masalah yang berkaitan dengan program pelatihan dan pengembangan bagi pegawai terhadap produktivitas kinerja pegawai DINSOS P2PA Kabupaten Demak.
- 2) Masyarakat, memberikan manfaat secara tidak langsung dalam bentuk pelayanan pegawai kepada masyarakat akibat kinerja pegawai tersebut.

BAB II

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

A. Deskripsi teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diIndonesia kan sebagai performa, atau dikenal juga dengan istilah kinerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah suatu aktivitas menyelesaikan sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh seorang pegawai.¹²

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta¹³. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja pegawai terhadap kontribusinya kepada organisasi

¹² Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service, 2018), hlm. 98.

¹³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber daya Manusia*. (Jakarta : Rajawali Pers, 2004), hlm. 309.

selama periode waktu tertentu¹⁴. Kinerja adalah “hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.¹⁵ Terakhir kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.¹⁶

Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat, fungsi-fungsi manajemen atau keluaran seorang pegawai. Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Pandi Afandi menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian

¹⁴ Simamora H., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : STIE YPKN, 2004), hlm. 338.

¹⁵ Sutrisno H. Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Prenada Media Group, 2010), hlm. 151.

¹⁶ Mangkunegara dan Anwar P., *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil*. (Jakarta : LAN RI, 2005), hlm. 67.

tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.¹⁷ Indikator untuk menilai kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Pengetahuan pekerjaan dan kreativitas
- 4) Kerja sama dan ketergantungan
- 5) Inisiatif
- 6) kualitas personal.¹⁸

Kuantitas kerja yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian, dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.¹⁹

Kualitas kerja adalah pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja.²⁰

¹⁷ Pandi A., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Riau : Zanafa Publishing, 2018), hlm. hlm. 83

¹⁸ Pandi A., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Riau : Zanafa Publishing, 2018), hlm. 86.

¹⁹ Melan Angriani Asnawi, *Kinerja Karyawan*, (Gorontalo : CV. Athra Samudra, 2019), hlm. 21.

²⁰ Melan Angriani Asnawi, *Kinerja Karyawan*, (Gorontalo : CV. Athra Samudra, 2019), hlm. 21.

Pengetahuan adalah suatu hasil dari rasa keingin tahun melalui proses sensoris, terutama pada mata dan telinga terhadap objek tertentu. Pengetahuan merupakan hasil tahu dan ini dihasilkan Setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indra manusia yaitu indra penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa, dan raba. Pengetahuan atau ranah kognitif merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang.²¹

Kreativitas Menurut James J. Gallagher dalam Yeni Rachmawati mengatakan bahwa “Creativity is a mental process by which an individual crates new ideas or products, or recombines existing ideas and product, in fashion that is novel to him or her “ (kreativitas merupakan suatu proses mental yang dilakukan individu berupa gagasan ataupun produk baru, atau mengkombinasikan antara keduanya yang pada akhirnya melekat pada dirinya).²² Menurut Semiawan bahwa kreativitas merupakan kemampuan untuk memberikan gagasan baru dan menerapkannya dalam

²¹ Ira Nurmala, dkk., *Promosi Kesehatan*, (Surabaya : Airlangga University Press, 2018), hlm. 44.

²² Yeni Rachmawati, Euis Kurniati, *Strategi pengembangan kreativitas pada anak*, (Jakarta : kencana,2010), hlm.15.

pemecahan masalah.²³

Kerja sama adalah proses berkelompok di mana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat.²⁴ Kerja sama merupakan salah satu bentuk interaksi sosial. Menurut Abdulsyani, kerja sama adalah suatu bentuk proses sosial, di mana di dalamnya terdapat aktivitas tertentu yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami aktivitas masing-masing.²⁵

Ketergantungan ialah perihal hubungan sosial seseorang yang tergantung kepada orang lain atau masyarakat.²⁶

Inisiatif adalah kemampuan berdasarkan data atau informasi yang tersedia, menemukan banyak kemungkinan jawaban dari suatu masalah, dimana penekanannya adalah pada kuantitas, ketepatan, dan keragaman jawaban.²⁷ Menurut

²³ Yeni Rachmawati, Euis Kurniati, *Strategi pengembangan kreativitas pada anak*, (Jakarta : kencana,2010), hlm. 16.

²⁴ lewis Thomas, Elaine B. Johnson, *Contextual Teaching Learning*, (Jakarta: Kaifa, 2014), hlm.164.

²⁵ Abdulsyani, *Sosiologi Skematika, Teori, Dan Terapan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm.156.

²⁶ Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, diakses 19 Juli 2022, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>.

²⁷ Utami Munandar, *Mengembangkan Bakat dan Kreativitas Anak Sekolah*. Jakarta: PT Gramedia, 1990, hlm.48

Suryana mengungkapkan bahwa Inisiatif adalah kemampuan mengembangkan ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan peluang.²⁸

Kualitas personal juga disebut personal meaning. Personal meaning merupakan proses dimana individu memiliki kesadaran untuk menjadi seseorang yang lebih bermakna dan bisa memanfaatkan fungsi-fungsinya dengan baik.²⁹

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai kinerja saya lebih cenderung setuju dengan pendapat dari Pandi Afandi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah keuletan dan tanggung jawab seseorang yang berada pada suatu perusahaan dengan memberikan kontribusi juga loyalitas sebaik mungkin guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per-individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan

²⁸ Suryana A., *Strategi dan pemikiran bisnis*, (Jakarta : Edsa Mahkota, 2006), hlm. 2.

²⁹ Reker, G. T., & Chamberlain, K., *Exploring Existential Meaning : Publication Optimizing Human Development Across the Life Span*, (California : Sage, 2000).

dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan.

b. Faktor–faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Faktor–faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dan Mangkunegara yang merumuskan bahwa :

1) Faktor kemampuan

Kemampuan pegawai secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge = skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari- hari, maka pegawai tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.³⁰

³⁰ Arif, *Pemahaman...*, hlm. 115.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan Organisasi. Sikap moral merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara *psikofisik* (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi) artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.³¹

Sikap mental yang siap psikofisik terbentuk karena pegawai mempunyai “Modal dan Kreatif “. Modal merupakan singkatan dari:

- M = Mengolah
- O = Otak
- D = Dengan
- A = Aktif
- L = Lincah

³¹ Arif, *Pemahaman...*, hlm. 115 - 117.

Kreatip Merupakan singkatan dari :

K = Keinginan Maju

R = Rasa Ingin Tahu Tinggi

E = Enerjik

A = Analisa Sistematis

T = Terbuka dari kekurangan

I = Inisiatif tinggi

P = Pikiran luas

Seorang pegawai dengan modal dan kreatif di atas mampu mengolah otak dengan aktif dan lincah, memiliki keinginan maju, rasa ingin tahu tinggi, enerjik, analisis sistematis, terbuka untuk menerima pendapat, inisiatif tinggi, dan fikiran luas terarah.³² Dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi di perusahaan maka tanpa atasan atau supervisor memantaunya akan menunjukkan kualitas kinerja yang kompeten dan loyalitas untuk perusahaan.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kreitner dan Kinicki Tujuan dari kegiatan penilaian kinerja pegawai di suatu lembaga dan Organisasi

³² Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta : PT.Bumi Aksara, 2014), hlm. 120.

dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Administrasi Penggajian
2. Umpan Balik kinerja
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasikan keputusan pegawai
5. Mengidentifikasi kinerja buruk
6. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
7. Menetapkan keputusan promosi
8. Pemberhentian pegawai
9. Mengevaluasi pencapaian tujuan³³

2. Tunjangan Kinerja

a. Pengertian Tunjangan Kinerja

Pengertian Tunjangan Kinerja menurut Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja capaian instansinya.

³³ Permenpan R&B No 63 Tahun 2011, jdih.menpan.go.id. Diunduh pada tanggal 23 Januari 2022

Tunjangan kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, maka dapat dikatakan juga jika tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai. Pemberian tunjangan kinerja pegawai dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai. Kementerian atau Lembaga yang telah menerima tunjangan kinerja harus memiliki kinerja yang terukur, melalui penerapan sasaran kerja pegawai.

Kata remunerasi atau tunjangan kinerja menurut *Oxford American Dictionary* adalah *payment* atau *reward* yang berarti pembayaran, penghargaan, imbalan yang mana istilah imbalan dalam Bahasa Indonesia digunakan istilah kompensasi. Berbagai buku manajemen sumber daya manusia yang banyak beredar di Indonesia terutama buku yang berasal dari terjemahan Amerika menggunakan istilah kompensasi untuk mengungkapkan istilah remunerasi. Namun Bahasa Inggris maupun Organisasi Internasional (ILO) menyebutnya *Remuneration*.

Tunjangan kinerja adalah Setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, jasa kesehatan, bantuan liburan dan lain sebagainya. Jadi tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan.³⁴ Tunjangan dalam hal ini merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja sehingga memudahkan atau memperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan.

Menurut Abdurahmat Fathoni tunjangan merupakan bagian dari kompensasi. Tunjangan dipandang sebagai sebuah sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri dari dua komponen yaitu kompensasi langsung yang berkaitan dengan prestasi kerja.³⁵ Jadi tunjangan kinerja menjadi faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Indikator menurut KBBI adalah sesuatu yang dapat memberikan petunjuk atau keterangan. Indikator untuk mengukur tunjangan kinerja menurut T. R. Mitchell dalam buku Sedarmayanti, mengemukakan beberapa aspek indikator

³⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE, 1994).

³⁵ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Rineka Cipta, 2006).

tunjangan kinerja yaitu:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Ketepatan waktu
- 3) Inisiatif
- 4) Kemampuan
- 5) Komunikasi³⁶

Kualitas kerja adalah pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja.³⁷

Ketepatan waktu menurut KBBI adalah ketelitian, kesesuaian dengan ketentuan yang diukur berdasar seluruh rangkaian ketika proses keadaan berlangsung.³⁸

Inisiatif adalah kemampuan berdasarkan data atau informasi yang tersedia, menemukan banyak kemungkinan jawaban dari suatu masalah, dimana penekanannya adalah pada kuantitas, ketepatan, dan keragaman jawaban.³⁹ Menurut Suryana mengungkapkan bahwa Inisiatif adalah kemampuan mengembangkan ide dan cara-cara baru dalam memecahkan

³⁶ Serdamayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2009).

³⁷ Melan Angriani Asnawi, *Kinerja Karyawan*, (Gorontalo : CV. Athra Samudra, 2019), hlm. 21.

³⁸ Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, diakses 19 Juli 2022, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>.

³⁹ Utami Munandar, *Mengembangkan Bakat dan Kreativitas Anak Sekolah*, (Jakarta : PT. Gramedia, 1990), hlm. 48.

masalah dan menemukan ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan peluang.⁴⁰

Kemampuan yaitu kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.⁴¹ Pendapat lain juga dikemukakan oleh Nurhasanah, bahwa mampu artinya bisa, sanggup melakukan sesuatu sedangkan kemampuan artinya kesanggupan, kecakapan.⁴²

Komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam.⁴³ Senada dengan itu, Everest M. Rogers menyatakan bahwa “komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih dengan maksud mengubah tingkah laku mereka. Sedangkan menurut Anwar Arifin komunikasi berarti suatu upaya bersama-sama orang lain, atau membangun kebersamaan dengan orang lain dengan membentuk

⁴⁰ Suryana A., *Strategi dan pemikiran bisnis*, (Jakarta : Edsa Mahkota, 2006), hlm. 2.

⁴¹ Stephen P. Robbins dan Timonthy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Salamba Empat, 2009), hlm. 57.

⁴² Nurhasanah Dan Didik Tumianta, *Kamus Besar Bergambar Bahasa Indonesia untuk SD dan SMP*, (Jakarta : Bina Sarana Pustaka, 2007), hlm. 35.

⁴³ Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 19.

perhubungan.⁴⁴

Sedangkan menurut Edi Sutrisno tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan, karena karyawan tersebut telah berpartisipasi dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi. Dari kedua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan adalah salah bentuk kompensasi atas semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan atas jasa untuk dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding atas partisipasinya dalam pencapaian tujuan organisasi.⁴⁵

Pengertian Tunjangan Kinerja menurut Permen PAN-RB No. 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai, menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang dicapai oleh instansinya. Menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai sebagai kompensasi melaksanakan agenda

⁴⁴ Ernie Tisnawati, Kurniwan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2005), hlm. 295-296.

⁴⁵ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009).

reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah diuraikan diatas peneliti lebih cenderung setuju dengan pendapat fathoni maka dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja adalah salah satu bagian dari kompensasi yang penting untuk pegawai dan dianggap sebagai imbalan tambahan yang membantu menambah pokok perekonomian.

Tunjangan kinerja dalam pelaksanaannya menggunakan prinsip-prinsip:

- 1) Efisiensi/optimalisasi bagi anggaran belanja K/L
- 2) *Equal pay for equal work*, yaitu pemberian tunjangan kinerja sesuai dengan harga jabatan dan pencapaian kinerja tunjangan kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, maka dapat dikatakan juga jika tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai.

Pemberian tunjangan kinerja pegawai dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta

menjamin kesejahteraan pegawai. K/L yang telah menerima tunjangan kinerja harus memiliki kinerja yang terukur, melalui penerapan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).⁴⁶

Menurut PermenPAN-RB No. 63 Tahun 2011 Tentang Teknis Pelaksanaan Program Tunjangan, adalah sebagai berikut:

1. Tunjangan kesehatan
2. Tunjangan insentif
3. Tunjangan cuti tahunan
4. Tunjangan lembur
5. Tunjangan hari raya

Adanya kaitan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja, maka pengukuran tunjangan kinerja disesuaikan dengan indikator kinerja. Pencapaian kinerja pegawai dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan kerja (target waktu).

Menurut Bernardin dan Russel menjelaskan kriteria utama yang digunakan untuk mengukur kinerja diantaranya yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kualitas diartikan sebagai seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari

⁴⁶ PERMENPAN RB Nomor 63 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri.

kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikendaki oleh suatu aktivitas. Kuantitas diartikan sebagai jumlah yang dihasilkan, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Sedangkan ketepatan waktu diartikan sebagai seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan⁴⁷

b. Fungsi Tunjangan Kinerja

Pemberian Tunjangan Kinerja di dalam suatu organisasi berfungsi sebagai berikut :

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

⁴⁷ Bernardin, H. John and Russel, E.A. 1993. Human resource Management, AnExperiential Approach. Mc. Graw Hill International Edition, Singapore:Mac Graw Hill Book Co.

Tunjangan kinerja dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.⁴⁸

c. Tujuan Pemberian Tunjangan Kinerja.

Pemberian tunjangan kinerja di dalam suatu organisasi memiliki tujuan sebagai berikut :

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Pegawai menerima Tunjangan Kinerja untuk dapat memenuhi kebutuhan ekonominya, dengan kata lain, untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong pegawai untuk termotivasi bekerja secara produktif.
- 3) Memajukan Organisasi. Semakin besar tunjangan yang diberikan, maka suatu organisasi menunjukkan bahwa pendapatan suatu organisasi yang digunakan untuk memberikan tunjangan kinerja semakin besar.
- 4) Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Hal ini berarti bahwa pemberian tunjangan kinerjaverhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pada jabatannya sehingga tercipta keseimbangan antara “*input*”

⁴⁸ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 241.

dan “output”.⁴⁹

d. Tunjangan Kinerja Menurut Perspektif Islam

Gaji disebut juga *ujrah* dalam Islam. Gaji adalah bentuk kompensasi atas balas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja dari hasil pekerjaannya.

Allah berfirman dalam QS At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”⁵⁰

Jadi kaitan ayat ini dengan tunjangan kinerja sangat jelas bahwa Allah akan memberikan balasan yang setimpal

⁴⁹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm.188.

⁵⁰ Departemen Agama RI. *Al – quran dan Terjemahnya*. (Semarang : CV. Asy Syifa, 2001), hlm. 539.

terhadap apa yang kita kerjakan didunia dan di minta pertanggung jawaban.

Allah berfirman dalam Q. S. An Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya:

“Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”.⁵¹

Maksud dari kata “balasan” dalam ayat tersebut adalah gaji dan remunerasi(tunjangan kinerja). Jadi dalam Islam, jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka ia akan mendapatkan balasan, baik didunia (berupa gaji) maupun di akhirat (berupa pahala), yang berlipat ganda. Dari dua ayat tersebut dapat kita simpulkan, gaji dalam konsep Islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat.⁵²

Imbalan dalam bentuk uang tidak langsung yang lazim

⁵¹ Departemen Agama RI. *Al – Quran dan Terjemahnya*. (Semarang : CV. Asy Syifa, 2001), hlm. 70.

⁵² Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 126.

ditemukan sekarang adalah jaminan kesehatan, asuransi, pembayaran untuk waktu tidak bekerja, kompensasi pekerja, tunjangan pensiun, tunjangan kinerja, pembayaran untuk waktu tidak bekerja (cuti), dan lain sebagainya.⁵³

e. Prinsip Pelaksanaan Tunjangan Kinerja

Menurut Peraturan Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 tahun 2011 tentang pedoman penataan sistem tunjangan kinerja pegawai negeri menjelaskan bahwa tunjangan kinerja merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi dandiharapkan dananya bersumber dari Efisiensi atau optimalisasi pagu anggaran belanja Kementerian / Lembaga dan Pemerintahan Daerah dan peningkatan penerimaan yang dihasilkan. Tunjangan kinerja diberikan sesuai dengan kemajuan keberhasilan dan pencapaian pelaksanaan reformasi birokrasi.⁵⁴

Tunjangan kinerja pegawai diberikan berdasarkan kinerja yang telah dicapai oleh seseorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang

⁵³ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 126.

⁵⁴ Permenpan R&B No 63 Tahun 2011, *jdih. Menpan.go.id*. Diunduh pada tanggal 24 Januari 2022.

hendak dicapai oleh instansi. Oleh karena itu, tunjangan kinerja individu pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerja yang diukur berdasarkan indikator kinerja utama instansi.⁵⁵

Tunjangan kinerja dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi menggunakan prinsip-prinsip :

- 1) Efisiensi atau optimalisasi pagu anggaran belanja Kementerian atau Lembaga dan Pemerintahan Daerah.
- 2) *Equal pay for equal work*, pemberian besaran tunjangan kinerja sesuai dengan harga jabatan dan pencapaian kinerja.

Kebijakan dan alokasi anggaran untuk Reformasi Birokrasi dan tunjangan kinerja bagi suatu Kementerian atau Lembaga harus disetujui oleh komite pengarah Reformasi Birokrasi Nasional dan Dewan Perwakilan Rakyat komisi terkait serta diajukan melalui Menteri Keuangan RI. Bila suatu Kementerian atau Lembaga tidak memerlukan tambahan pagu untuk Reformasi.⁵⁶

Adanya kaitan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja, maka pengukuran tunjangan kinerja disesuaikan dengan indikator kinerja. Capaian kinerja pegawai dilihat dari

⁵⁵ Permenpan R&B, *jdih.menpan.go.id*. Diunduh pada tanggal 28 Januari 2022

⁵⁶ Permenpan R&B, *jdih.menpan.go.id*. Diunduh pada tanggal 28 Januari 2022

kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan kerja (target waktu). Menurut Bernardin dan Russel menjelaskan kriteria utama yang digunakan untuk mengukur kinerja diantaranya yaitu Kualitas, Kuantitas dan Ketepatan Waktu. Kualitas diartikan sebagai seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas. Kuantitas diartikan sebagai jumlah yang dihasilkan, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Sedangkan ketepatan waktu diartikan sebagai seberapa jauh / baik sebuah aktivitas diselesaikan.⁵⁷

Sebagai dasar perhitungan pemberian tunjangan kinerja, jadwal kerja pegawai Dinas Sosial P2PA diatur menjadi sebagai berikut :

- a. Hari Senin sampai Kamis : pukul 07.30-15.30
Istirahat : pukul 12.00-13.00
- b. Hari Jumat : pukul 07.30-15.00
Istirahat : pukul 11.30-13.00

Peraturan menteri sosial republik indonesia nomor 13

⁵⁷ Permenpan R&B No 63 Tahun 2011, *jdih.menpan.go.id*. Diunduh pada tanggal 28 Januari 2022

tahun 2019 tentang perubahan atas peraturan menteri sosial nomor 2 tahun 2018 tentang pelaksanaan peraturan presiden nomor 134 tahun 2017 tentang tunjangan kinerja pegawai di lingkungan kemensos.

Adapun tarif pemotongan tunjangan kinerja pegawai yaitu :

- a. Pegawai yang tidak masuk kerja pada bulan berjalan maka tunjangan kinerjanya dikurangi sebesar 5% (lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja dan maksimal 100% (seratus persen) dalam 1 (satu) bulan.
- b. Pegawai yang terlambat masuk kerja dan/atau pulang kerja sebelum waktunya, tidak berada ditempat tugas dan tidak mengisi daftar hadir baik masuk atau pulang kerja pada bulan berjalan maka tunjangan kinerjanya dikurangi sebagaimana berikut :

Tabel 2.1

Data pengurangan Tunjangan Kinerja

Waktu	Persentase Pengurangan
1 menit s/d 30 menit	0,5 %

31 menit s/d 60 menit	1 %
61 menit s/d 90 menit	1,25 %
≥ 91 menit dan/atau tidak	1,5 %

c. Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin ringan dikenakan pengurangan tunjangan kinerja dengan ketentuan :

- 1) Sebesar 15% (lima belas persen) selama 1(satu) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran lisan ;
- 2) Sebesar 15% (lima belas persen) selama 2 (dua) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran tertulis; dan
- 3) Sebesar 15% (lima belas persen) selama 3 (tiga) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.

d. Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin sedang dikenakan pengurangan tunjangan kinerja dengan ketentuan :

- 1) Sebesar 50% (lima puluh persen) selama 1 (satu) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
- 2) Sebesar 50% (lima puluh persen) selama 2 (dua) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan

- 3) Sebesar 50% (lima puluh persen) selama 3 (tiga) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- e. Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin berat dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja dengan ketentuan :
- 1) Sebesar 90% (sembilan puluh persen) selama 1 (satu) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - 2) Sebesar 90% (sembilan puluh persen) selama 2 (dua) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - 3) Sebesar 90% (sembilan puluh persen) selama 3 (tiga) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan
 - 4) Dan sebesar 100% (seratus persen) jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat.
- f. Pegawai yang mengambil cuti tahunan, Tunjangan Kinerja dibayarkan sebesar 100% (seratus persen).

- g. Izin tidak masuk kerja untuk kepentingan apapun dapat diberikan oleh pimpinan dan diperhitungkan sebagai cuti tahunan dimana Tunjangan Kinerja dibayarkan sebesar 100% (seratus persen).
- h. Izin yang telah melebihi cuti tahunan, dikenakan pengurangan/pemotongan tunjangan kinerja sebesar 5% (lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja.
- i. Pegawai yang melaksanakan cuti sakit, tunjangan kinerja dibayarkan sebagai berikut:
 - 1) Cuti sakit yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter, dikenakan pengurangan/pemotongan tunjangan kinerja sebesar 2% (dua persen) untuk setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja;
 - 2) Cuti sakit yang tidak dibuktikan dengan surat keterangan dokter, dikenakan pengurangan/pemotongan tunjangan kinerja sebesar 5% (lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja; dan
 - 3) Cuti bersalin atau mengalami keguguran kandungan, dikenakan pengurangan / pemotongan tunjangan kinerja sebesar 1,5% untuk setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja.
- j. Pegawai yang menjalani rawat inap yang dibuktikan

dengan surat keterangan rawat inap dari Puskesmas, Rumah Sakit, atau Unit Pelayanan Kesehatan lainnya dan pegawai yang menjalani rawat jalan setelah selesai menjalani rawat inap tunjangan kinerjanya dibayarkan 100 % (seratus persen).

- k. Pegawai yang menjalani cuti bersalin adalah pegawai wanita yang melaksanakan persalinan anak pertama, anak kedua dan anak ketiga sejak diangkat sebagai PNS.

Pegawai yang melaksanakan cuti alasan penting, tunjangan kinerjanya dibayarkan sebagai berikut:

- a. Sampai dengan 5 (lima) hari dibayarkan sebesar 100% (seratus persen);
- b. Lebih dari 5 (lima) hari dikenakan pengurangan/ pemotongan tunjangan kinerja sebesar 2,5% (dua koma lima persen) per hari.⁵⁸

Tolak ukur pemberian tunjangan kinerja tersebut kembali kepada pegawainya kembali bagaimana disiplin sebagai pegawai negeri karena disiplin pegawai negeri sangat berperan penting dalam pemberian tunjangan kinerja ini.

⁵⁸ Peraturan Menteri Sosial Nomor 13 Tahun 2019. jdih.kemsos.go.id, Diunduh Pada tanggal 3 Februari 2022

B. Kajian Pustaka Relevan

Kajian pustaka berfungsi sebagai perbandingan dan tambahan informasi terhadap penelitian yang hendak dilakukan. Kajian pustaka merupakan penelitian atau kajian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan yang hendak diteliti. Adapun kajian pustaka dalam penelitian yang hendak dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Putri Rahmawati dari Universitas Indonesia. Penelitian tersebut berjudul “Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2012”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan tahun 2012. Rancangan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain cross sectional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan tahun 2012 berkinerja rendah. Sedangkan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia akan meningkatkan kemampuan teknis pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja pegawai meningkat.⁵⁹

⁵⁹ Putri Rahmawati, “Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2012”, *Tesis*, (Depok :

2. Penelitian yang dilakukan oleh Chrisdoni Boy Agung Pasaribu dari Universitas Sumatera Utara. Penelitian tersebut berjudul “Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean B Medan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh remunerasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean B Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara simultan dan parsial. Nilai Koefisien Determinasi (R) diperoleh dari penelitian ini sebesar 88,0%. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel remunerasi dan motivasi berprestasi menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 88,0 %, sedangkan sisanya sebesar 12,0% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diikutkan dalam penelitian ini. Secara simultan remunerasi dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial masing-masing variabel remunerasi dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Faktor yang

dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi berprestasi.⁶⁰

3. Penelitian yang dilakukan oleh Akis dkk. Penelitian tersebut berjudul “Analisis Dampak Kebijakan Tunjangan Kinerja (Studi Kasus Di Badan Kepegawaian Negara)”. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi, data diolah dan dianalisis secara kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan dampak yang dirasakan pegawai setelah adanya Kebijakan Tunjangan Kinerja. Dampak terhadap Prestasi Kerja secara umum baik dengan persentase 70%, hal ini terkait dengan meningkatnya kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dampak terhadap Budaya Kerja secara umum cukup dengan persentase 71%, hal ini terkait dengan membaiknya perilaku kerja pegawai. Dampak terhadap Pemenuhan Kebutuhan pegawai secara umum cukup dengan persentase (66.1%). Namun dampak ini belum sepenuhnya positif karena masih perlunya beberapa perbaikan terkait kuantitas kerja yang dihasilkan pegawai, sikap dalam bekerja pegawai serta berbagai aspek

⁶⁰ Chrisdoni Boy Agung Pasaribu, “Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean B Medan”, *Tesis*, (Medan : Universitas Sumatera Utara, 2013).

lain dalam pemenuhan kebutuhan pegawai.⁶¹

4. Penelitian yang dilakukan oleh Desi Susilawati Anggraeni Safari dari Universitas Komputer Indonesia. Penelitian tersebut berjudul “Analisis Penilaian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) Pengaruhnya Terhadap Tingkat Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penilaian tunjangan perbaikan penghasilan terhadap tingkat efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian tunjangan perbaikan penghasilan berpengaruh signifikan terhadap tingkat efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat. Penilaian tunjangan perbaikan penghasilan mampu memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 49,8% terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 50,2% dijelaskan variabel lain di luar variabel penilaian tunjangan perbaikan penghasilan. Faktor-faktor lain yang perlu dipertimbangkan atas penilaian TPP seperti alat, biaya dan resiko yang dalam melaksanakan

⁶¹ Akis Kusumaningsih, dkk, “Analisis Dampak Kebijakan Tunjangan Kinerja (Studi Kasus Di Badan Kepegawaian Negara)”. *Journal of Public Policy and Management Review*, (Vol.4, No.3, tahun 2015).

dimensi pekerjaan. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa semakin baik penilaian tunjangan perbaikan penghasilan akan membuat tingkat efektivitas kinerja pegawai semakin tinggi. Sebaliknya, semakin tidak baik penilaian tunjangan perbaikan penghasilan akan membuat tingkat efektivitas kinerja pegawai makin turun.⁶²

5. Penelitian yang dilakukan oleh Sastera, B., & Mauludin, H. Yang berjudul “The Influence of Employee Benefits Programs on Employee Morale and Employee Performance in Pt. Cji Pasuruan. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)* menyatakan bahwa “*study in CJIP have found that Economic employee benefits have negative impact but not significant on employee morale; Facilitative employee benefits have a positive and significant impact on employee morale; Services employee benefits have a positive and significant impact on employee morale; and Employee morale have a positive and significant impact on Employee*”.⁶³

⁶² Desi Susilawati Anggraeni Safari, “Analisis Penilaian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) Pengaruhnya Terhadap Tingkat Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat”, *Skripsi*, (Bandung : Universitas Komputer Indonesia, 2010), hlm. 187.

⁶³ Sastera, B., & Mauludin, H. (2018). The Influence of Employee Benefits Programs on Employee Morale and Employee Performance in Pt. Cji Pasuruan. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 7(5).

6. Penelitian yang relevan juga dilakukan oleh Prihantoko, C., & Ferijani yang berjudul *Effect of Compensation and Benefit on Employee Performance with Motivation as Moderating Variable (A Case on Millennial Employees of a Bank in Semarang)*. *Journal of Management and Business Environment* menyatakan bahwa *The results indicate that compensation and benefits affect employee performance and motivation moderates the effect of compensation and benefits on employee performance.*

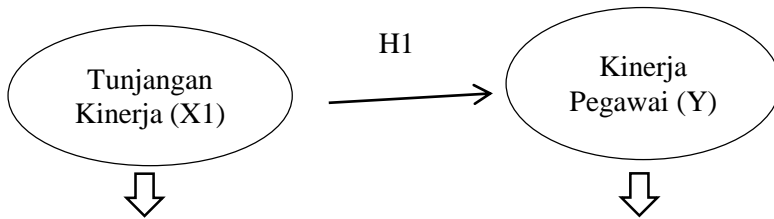
Berdasarkan literatur-literatur penelitian terdahulu yang diuraikan di atas, penulis jadikan acuan dalam meneliti penelitian pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial P2PA Kabupaten Demak tahun 2022.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian berdasarkan pemaparan teoritis yang telah dijelaskan di atas terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel independen dan dependen. Variabel independen atau variabel yang mempengaruhi yaitu variabel Tunjangan Kinerja serta variabel dependen atau yang dipengaruhi adalah Kinerja Pegawai. dalam penelitian ini akan mengetahui sejauh mana komitmen dan kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, kerangka pemikiran dalam

penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penyusunan



Indikator:

1. Kualitas kerja
2. Ketepatan waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikasi⁶⁴

Indikator:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan pekerjaan dan kreativitas
4. Kerja sama dan ketergantungan
5. Inisiatif
6. kualitas personal⁶⁵

⁶⁴ Serdamayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2009).

⁶⁵ Pandi A., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Riau : Zanafa Publishing, 2018), hlm. 86.

D. Hipotesis

Adanya tunjangan kinerja kepada pegawai, tentu ada maksud dan tujuan yang akan dicapai oleh lembaga tersebut yaitu kualitas atau prestasi kerja pegawai yang maksimal seperti apa yang diharapkan sesuai dengan standar capaian maksimal yang telah ditentukan. Maka dalam penelitian ini mengambil hipotesa berdasar pemikiran dan rencana manajemen lembaga tersebut dimana antara tunjangan kinerja dengan kualitas kinerja pegawai, yaitu Ada pengaruh positif antara tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P2PA) Kabupaten Demak.

Hipotesa adalah dugaan atau jawaban sementara dari hasil penelitian yang masih perlu diuji lagi kebenarannya. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif yang memerlukan rumusan hipotesis yang akan diuji berdasar data hasil penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan hipotesis tanpa sampel karena jumlahnya kurang dari 100.⁶⁶

Berdasarkan kerangka teoritis di atas maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

⁶⁶ Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif Dan Rnd*”, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 145.

H_a = Tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H_o = Tunjangan kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai suatu proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan tentang apa yang ingin diketahui. Metode penelitian ini menerjemahkan data menjadi angka untuk menganalisis hasil temuannya.

Menurut Sugiyono data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Berdasarkan tujuan penelitian maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel tunjangan kinerja (X) dan kinerja pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Sosial P2PA Kabupaten Demak. Waktu penelitian ini yaitu dimulai pada tanggal 25 Mei – 10 Juni 2022

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang ditetapkan peneliti untuk diteliti yang kemudian akan ditarik kesimpulan.⁶⁷ Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Sosial P2PA Kabupaten Demak berjumlah 74 Orang.⁶⁸

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi. Jenis sampel dibagi menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah salah satu jenis teknik pengambilan sampel yang biasa digunakan dalam penelitian ilmiah. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu.⁶⁹

Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang sudah berstatus PNS dan mendapatkan tunjangan kinerja,

⁶⁷ Yulan Febriani Nasution, “Pengaruh Modal Kerja dan Leverage terhadap Profitabilitas”, *Skripsi*, (Sumatera : UIN Sumatera Utara, 2017), hlm. 37.

⁶⁸ Data kepegawaian Dinas Sosial P2PA Kabupaten Demak Mei 2022.

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2017). hlm. 85.

dengan jumlah 25 Orang PNS di Kantor Dinas Sosial P2PA Kabupaten Demak.⁷⁰

D. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan satu jenis data yakni, jenis data kuantitatif yaitu data yang didapat dengan menggunakan angka dan yang diperoleh dari Bagian Kepegawaian Kantor Dinas Sosial P2PA Kabupaten Demak. Dalam penelitian ini sumber data yang dibutuhkan untuk menunjang penelitian ini adalah:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner mengenai Tunjangan Kinerja dan Kinerja Pegawai yang disebar secara langsung kepada pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P2PA) Kabupaten Demak.
- b. Data sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh peneliti sendiri untuk tujuan lain, Artinya peneliti adalah tangan kedua yang sekedar mencatat,

⁷⁰ Data kepegawaian Dinas Sosial P2PA Kabupaten Demak Mei 2022.

mengakses dan meminta data tersebut (di mana data terkadang sudah berwujud informasi) ke pihak lain yang telah mengumpulkannya di lapangan.⁷¹ Data sekunder dalam penelitian ini berupa data pegawai Dinas Sosial P2PA.

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Untuk mendapatkan data yang mendukung penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner.

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab, dapat diberikan secara langsung atau melalui pos atau internet. Jenis angket ada dua, yaitu tertutup dan terbuka. Kuesioner yang digunakan dalam hal ini adalah kuesioner tertutup yakni kuesioner yang sudah disediakan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih dan menjawab secara langsung. Kuesioner ini ditujukan kepada PNS di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P2PA) Kabupaten Demak untuk

⁷¹ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 102.

mengetahui persepsi responden tentang tunjangan kinerja dan kinerja pegawai.

E. Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih muda dan hasilnya lebih baik, dalam artian lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah dikelola. Instrumen penelitian merupakan suatu unsur yang amat penting dalam suatu penelitian, karena fungsinya sebagai sarana pengumpul data yang banyak menentukan keberhasilan suatu peneliti.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Unsur-unsur intrinsik yang merajai kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, kemahiran, semangat, kesehatan, usia, keterampilan, perasaan dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, pimpinan, hubungan vertical dan horizontal, imbalan, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, bentuk hukuman dan sebagainya.

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Tunjangan Kinerja	Tunjangan kinerja adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja atau pegawai misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, jasa kesehatan, bantuan liburan dan lain sebagainya. Jadi, tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan mengikat pegawai agar tetap bekerja pada perusahaan. ⁷²	1. Kualitas kerja 2. Ketepatan Waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi ⁷³	Skala Likert
2	Kinerja Pegawai	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Pengetahuan pekerjaan dan kreativitas 4. Kerja sama dan ketergantungan 5. Inisiatif 6. kualitas	Skala Likert

⁷² Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.

⁷³ Serdamayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2009).

		masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. ⁷⁴	personal. ⁷⁵	
--	--	---	-------------------------	--

Sumber: Data primer, 2022

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dari analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.⁷⁶ Analisis data dalam penelitian ini melalui beberapa tahap, diantaranya yaitu:

1. Menyebarkan angket (kuesioner) kepada responden di DINSOS P2PA secara langsung

⁷⁴ Pandi Afandi. “*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*”. (Yogyakarta: Nusa Media, 2018), hlm. 83.

⁷⁵ Pandi A., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Riau : Zanafa Publishing, 2018), hlm. 86.

⁷⁶ Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif Dan Rnd*”, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 147.

2. Mengambil data kuesioner yang telah masuk
3. Mengelompokkan data sesuai variabel dan item
4. Data yang sudah masuk kemudian ditabulasikan dalam bentuk data kuantitatif
5. Menyajikan data dalam bentuk tabel distribusi

Skala yang dipakai untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai adalah skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Kelima penilaian tersebut diberi bobot sebagai berikut :

Tabel 3.2 Pengukuran skala likert

Penilaian	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Data primer, 2022

Sasaran Kinerja Pegawai atau sering yang disingkat SKP merupakan salah satu tolok ukur setiap pegawai dalam menilai kinerjanya. Efektif atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan dapat dinilai dari terpenuhi atau tidaknya SKP yang di input dalam

kurun waktu tertentu. Hal tersebut berkaitan dengan Balitbang Hukum dan HAM yang mengadakan Review Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai Semester II Tahun 2021, kegiatan ini dilakukan agar SKP yang disusun dapat sesuai dengan peraturan PerMen PAN RB Nomor 20 Tahun 2021.

1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.⁷⁷ Uji validitas yaitu:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Kalau dalam obyek berwarna merah, maka sekarang dan besok tetap berwarna merah. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data

⁷⁷ Andi Uherman, dkk, “ Pengaruh Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng”, *Jurnal Pasca Sarjana*, (2015), hlm. 194.

yang sama.⁷⁸ Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan adalah Cronbach's Alpha. Pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut:

- a. Cronbach's Alpha $< 0,6$ = reliabilitas buruk
- b. Cronbach's Alpha $0,6 - 0,79$ = reliabilitas diterima

3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal.⁷⁹ Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan

⁷⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 154

⁷⁹ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), hlm. 10.

distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.⁸⁰

4. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel yang dianalisis. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono sebagai berikut.⁸¹

Tabel 3.3
Pedoman Interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Data primer, 2022

5. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan

⁸⁰ V.Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), hlm. 156.

⁸¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 251.

variasi variabel terikat. Jika nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas. Secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel Coefficients. Nilai dari uji t – test dapat dilihat dari p-value (pada kolom sig).⁸²

6. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Nilai dari koefisien determinasi digunakan sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y). Nilai koefisien determinasi dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel tunjangan kinerja terhadap variabel Kinerja Pegawai pegawai dengan syarat, hasil uji t signifikan. Semakin besar nilai koefisien determinasinya, maka akan semakin kuat pengaruh variabel x terhadap variabel y, dan sebaliknya, semakin kecil nilai yang ditunjukkan oleh R Square, maka akan semakin lemah pula pengaruh variabel x terhadap variabel y.⁸³

⁸² Agus Widarjono, *Ekonometrika Teori dan Aplikasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2005), hlm.179.

⁸³ Defenisi Uji Koefisien Determinasi, <https://www.spssindonesia.com>, di akses pada 13 maret 2022

7. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pada analisis regresi suatu variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau *independent variable*, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terkait atau *dependent variable*. Jika persamaan regresi hanya terdapat satu variabel bebas dengan satu variabel terkait, maka disebut dengan persamaan regresi sederhana. Jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut dengan persamaan regresi berganda. Pemakaian analisis uji regresi sederhana dapat mengetahui seberapa besar perubahan dari variabel bebas dapat mempengaruhi suatu variabel terkait.

Variabel yang mempengaruhi disebut dengan berbagai istilah yaitu variabel independen, variabel bebas, variabel penjelas, variabel eksplanatorik, atau variabel X karena dalam grafik sering digambar sebagai absis atau sumbu X. Variabel yang dipengaruhi dikenal sebagai variabel dependen, variabel terikat, atau variabel Y. Kedua variabel ini dapat merupakan variabel acak (random), namun variabel yang dipengaruhi harus selalu variabel acak.

Prinsip dasar pada persamaan regresi sederhana adalah

bahwa antara variabel dependen (Y) dengan variable independennya (X) harus memiliki sifat hubungan sebab akibat atau hubungan kausalitas, berdasarkan teori, dari hasil penelitian sebelumnya, atau juga yang didasarkan dari penjelasan logis tertentu.

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan. Pada regresi sederhana biasanya data yang digunakan memiliki skala interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (variabel terikat)

X = Variabel independent (variabel bebas)

a = Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (pengaruh positif atau negatif)⁸⁴

⁸⁴ Imam Ghozali, *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: BP Undip, 2013), hlm. 134.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Sosial P2PA kabupaten Demak

1. Sejarah Singkat

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Demak Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Demak, bahwa Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Demak merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang sosial dan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Susunan Organisasi, Kedudukan Tugas dan fungsi serta Tata Kerja Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Demak selanjutnya diatur dalam Peraturan Bupati Demak Nomor 43 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan Tugas dan fungsi serta Tata Kerja Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Demak. Adapun Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak mempunyai Tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi pelaksana urusan pemerintahan di bidang sosial, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak yang menjadi kewenangan

Daerah.⁸⁵

2. Visi dan Misi

a. Visi

Dalam penyusunan Rencana Strategis setiap perangkat daerah tidak lagi menyusun visi dan misi perangkat daerah. Sebagai salah satu P BAB II 9 unsur perangkat daerah di jajaran Pemerintah Kabupaten Demak, Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Demak menjalankan tugas dalam rangka mewujudkan visi Kabupaten Demak yang telah tertuang dalam RPJMD Kabupaten Demak tahun 2016-2021 dengan visinya yaitu “Terwujudnya Masyarakat Demak yang Agamis, Lebih Sejahtera, Mandiri, Maju, Kompetitif, Kondusif, Berkepribadian dan Demokratis”.

b. Misi

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Rumusan misi menjadi penting untuk memberikan kerangka bagi tujuan dan sasaran serta arah kebijakan yang ingin dicapai dan menentukan jalan yang akan ditempuh untuk mencapai visi. Adapun misi Kabupaten Demak tahun 2016-2022 yaitu:

⁸⁵ <https://dinsosp2pa.demakkab.go.id/wp-content/uploads/2019/02/LKjIP-DINSOSP2PA-2017.pdf> . di unduh pada 15 Mei 2022

1. Menjadikan nilai-nilai agama melekat pada setiap kebijakan pemerintah dan perilaku masyarakat
2. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih bersih, efektif, efisien, dan akuntabel
3. Meningkatkan kedaulatan pangan dan ekonomi kerakyatan berbasis potensi lokal serta mengurangi tingkat pengangguran
4. Mengakselerasikan pembangunan infrastruktur strategis, kewilayahan dan meningkatkan keterpaduan perkembangan kota dan desa
5. Meningkatkan kualitas Pendidikan dan kesehatan sesuai standar serta perlindungan sosial dan penanggulangan kemiskinan
6. Menciptakan keamanan, ketertiban dan lingkungan yang kondusif
7. Mengembangkan kapasitas pemuda, olahraga, seni-budaya, meningkatkan keberdayaan perempuan, perlindungan anak dan mengendalikan pertumbuhan penduduk
8. Mewujudkan kualitas pelayanan Investasi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.
9. Mewujudkan kelestarian lingkungan hidup dalam pengelolaan Sumber daya alam

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Kantor Dinas Sosial P2PA kabupaten Demak. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dari karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang diteliti kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, agama, umur, jabatan dan golongan. Akan tetapi yang akan di deskripsikan dalam penelitian ini hanya jenis kelamin, dan usia saja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan karakteristik responden dalam bentuk tabel sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Untuk pekerjaan berat, proporsi laki-laki akan menjadi lebih dominan dibanding perempuan, maka jika semakin banyak laki-laki, akan semakin baik pula

dalam menjalankan tugas dan lebih berpengalaman pada jabatannya. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Persentase %
Laki-laki	10	40%
Perempuan	15	60%
Jumlah	25	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 4.1 Menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan sebagai proporsi yang lebih besar dibanding laki-laki. Dengan jumlah responden perempuan sebanyak 15 orang dengan tingkat presentase 60% dan responden laki-laki sebanyak 10 orang dengan tingkat presentase 40%. Tingginya responden di Dinas Sosial P2PA kabupaten Demak menggambarkan bahwa status PNS ditinjau dari gender antara laki-laki dan perempuan adalah sama, yaitu berkesempatan memperoleh kedudukan sebagai pegawai di Dinas Sosial P2PA kabupaten Demak.

b. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Umur dalam keterkaitannya dengan seorang individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Semakin dewasa seseorang, maka akan semakin dewasa juga dalam menjalankan beban pekerjaan dan akan dianggap lebih berpengalaman dalam bidangnya dikarenakan usia sangat menjadi bahan pertimbangan tentang lama atau cepatnya seseorang dalam menjalankan tugas. Jumlah pegawai Dinas Sosial P2PA kabupaten Demak berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah Responden	Presentase
21-30	5	20%
31-40	5	20%
41-50	7	28%
51-60	8	32%
Jumlah	25	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah)

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 25 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, mayoritas responden PNS di Kantor Dinas Sosial P2PA kabupaten Demak didominasi oleh responden yang berusia 51–60 tahun dengan tingkat presentase 32%. Ini menggambarkan bahwa pegawai dengan usia ini biasanya memiliki kematangan secara pribadi sehingga akan memunculkan perilaku ditempat kerja lebih stabil, dapat membaca situasi kerja dengan baik, mampu menjalankan tugas secara matang, dan terlebih lagi dapat membimbing pegawai lain yang berada di bawah usianya secara lebih baik.

C. Deskripsi Variabel

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 25 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing – masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagai berikut :

1. Variabel Tunjangan Kinerja

Variabel tunjangan kinerja diukur melalui 11 indikator yang dinyatakan dalam pernyataan kuesioner. Adapun 11 indikator pada variabel tunjangan kinerja adalah:

Tabel 4.4
Deskripsi Hasil Variabel Tunjangan Kinerja

NO	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Total	
		f	%	F	%	f	%	F	%	f	%	F	%
1.	X1	28	40	25	35,71	16	22,86	1	1,43	-	-	25	100
2.	X2	38	54,29	26	37,14	5	7,14	1	1,43	-	-	25	100
3.	X3	28	40	37	52,86	5	7,14	-		-	-	25	100
4.	X4	24	34,28	38	54,29	7	10	1	1,43	-	-	25	100
5.	X5	33	47,14	33	47,14	4	5,72	-		-	-	25	100
6.	X6	19	27,14	44	62,86	6	8,57	1	1,43	-	-	25	100
7.	X7	43	61,43	26	37,14	1	1,43	-		-	-	25	100
8.	X8	31	44,29	31	44,29	6	8,57	2	2,85	-	-	25	100
9.	X9	33	47,14	32	45,72	5	7,14	-		-	-	25	100
10.	X10	33	47,14	29	41,43	7	10	1	1,43	-	-	25	100
11.	X11	43	61,43	26	37,14	1	1,43	-				25	100
Total Rata-rata		310	58,96	321	45,86	62	8,87	7	1	-	-	25	100

(Sumber : Data primer yang diolah)

Tanggapan responden sebagaimana di tabel 4.4 menunjukkan bahwa pada 11 pernyataan bahwasanya

responden lebih banyak memilih jawaban setuju pada setiap pertanyaan yang disajikan, yakni sebanyak 321 poin dengan persentase sebesar 45,86 %. Dengan jumlah total frekuensi dan persentase poin pada pernyataan setuju yang ditunjukkan oleh tabel 4.4, dengan banyaknya responden yang memilih jawaban setuju maka dapat disimpulkan bahwasannya tunjangan kinerja memiliki nilai positif terhadap kinerja pegawai.

2. Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai diukur melalui 12 indikator.

Adapun 12 Indikator tersebut yakni :

Tabel 4.5 Deskripsi Hasil Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Total		
		F	%	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Y-1	35	50	30	42,86	3	4,28	1	1,44	1,43	1	1,43	25	100
2.	Y-2	10	14,29	38	54,29	15	21,43	4	1,42	5,71	3	4,28	25	100
3.	Y-3	26	37,14	37	52,86	6	8,57	1		1,43	-	-	25	100
4.	Y-4	28	40	36	51,43	5	7,14	1	1,33	1,43	-	-	25	100
5.	Y-5	27	38,57	30	42,86	12	17,14	1		1,43	-	-	25	100
6.	Y-6	36	51,43	25	35,71	7	10	2	1,33	2,86	-	-	25	100
7.	Y-7	23	32,86	34	48,57	12	17,14	1		1,43	-	-	25	100
8.	Y-8	20	28,57	20	28,57	28	40	2	2,65	2,86	-	-	25	100
9.	Y-9	29	41,42	38	54,29	2	2,86	1		1,43	-	-	25	100
10.	Y-10	27	38,57	23	32,85	17	24,29	2	1,42	2,86	1	1,43	25	100

11.	Y-11	29	41,42	38	54,29	2	2,86	1		1,43	-	-	25	100
12.	Y-12	36	51,43	25	35,71	7	10	2	1,40	2,86	-	-	25	100
Total Rata-Rata		261	37,28	311	46,42	107	15,27	16	1	5	0,71	25	100	

(Sumber : Data Primer yang diolah)

Berdasarkan hasil tabel 4.5 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap 12 pertanyaan dengan jumlah rata-rata jawaban responden, responden lebih banyak memilih jawaban setuju terhadap pernyataan tentang Kinerja Pegawai, yakni pada 311 poin dengan persentase sebesar 46,42%. Dengan jumlah total frekuensi dan persentase pada pernyataan setuju yang ditunjukkan oleh tabel 4.5, dapat disimpulkan bahwa pernyataan tentang Kinerja Pegawai bernilai positif.

D. Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. suatu item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel ($n - 2$). Pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 4.6 :

Tabel 4.6

Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	Tunjangan Kinerja			
1	X1	0,696	0,413	Valid
2	X2	0,419	0,413	Valid
3	X3	0,429	0,413	Valid
4	X4	0,635	0,413	Valid
5	X5	0,672	0,413	Valid
6	X6	0,770	0,413	Valid
7	X7	0,776	0,413	Valid
8	X8	0,665	0,413	Valid
9	X9	0,797	0,413	Valid
10	X10	0,665	0,413	Valid
	Kinerja Pegawai			
1	Y-1	0,842	0,413	Valid
2	Y-2	0,775	0,413	Valid
3	Y-3	0,797	0,413	Valid
4	Y-4	0,431	0,413	Valid
5	Y-5	0,685	0,413	Valid

6	Y-6	0,735	0,413	Valid
7	Y-7	0,554	0,413	Valid
8	Y-8	0,794	0,413	Valid
9	Y-9	0,603	0,413	Valid
10	Y-10	0,429	0,413	Valid

(Sumber : Data primer yang diolah, 2022)

Untuk mendapatkan nilai dari r-tabel, menggunakan rumus $df = n-2$, berdasarkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini, maka patokan yang digunakan untuk menentukan r-tabel adalah nilai di angka 23, karena $df = 25-2 = 23$. Maka sesuai dengan nilai r-tabel pada lampiran, r-tabel yang digunakan berjumlah 0,413.

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel selain item pernyataan tunjangan kinerja pada indikator kesebelas dan duabelas. Ini artinya, selain pernyataan pada indikator kesebelas dan duabelas sebelumnya dianggap tidak valid karena r-hitung $<$ r-tabel pada variabel tunjangan kinerja dan kinerja pegawai tidak dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan

konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama, setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan memberikan hasil pengukuran konsisten.⁸⁶

Pengujian ini menggunakan Cronbach's Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Hasil pengujian reliabilitas untuk semua variabel dapat dilihat pada tabel 4.7

Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	Tunjangan Kinerja	0,805	11
2	Kinerja Pegawai	0,773	12

(Sumber : Hasil output SPSS , 2020)

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa semua variabel sudah reliabel dan bisa di tunjukkan dengan nilai Cronbach Alpha pada tunjangan kinerja sebesar 0,805 dan Kinerja Pegawai 0,773 > 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item

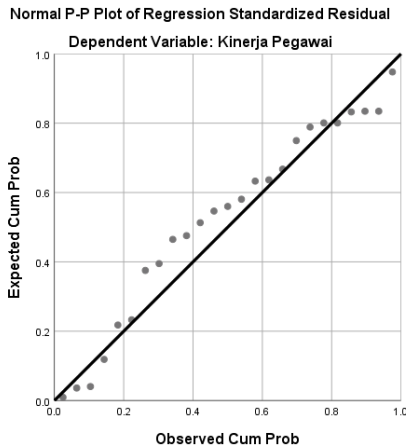
⁸⁶ Maruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, hlm. 260.

pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

b. Uji Normalitas

Pada prinsipnya normalitas dapat di deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Gambar 4.1



Hasil Uji Normalitas

(Sumber : Hasil output SPSS , 2022)

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

c. Hasil Uji Regresi Sederhana

1) Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil Uji – t dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.094	7.559		3.452	0.002
	Tunjangan Kinerja	0.411	0.186	0.419	2.215	0.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber : Hasil Output SPSS, 2022)

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *Coefficients* yang ditunjukkan oleh tabel 4.10 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,050$ atau nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Nilai t-tabel distribusi 0,05 (5%) pada urutan nomor 23 sebesar 2,069 maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka $2,215 > 2,069$, berdasarkan

angka di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan kinerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai (Y).

2) Uji (Koefisien Determinasi)

Nilai dari koefisien determinasi digunakan sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y). Nilai koefisien determinasi dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel tunjangan kinerja terhadap variabel Kinerja Pegawai pegawai dengan syarat, hasil uji t harus signifikan.⁸⁷

Tabel 4.11 Hasil Uji R Square

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.419 ^a	0.376	0.140	6.883
a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Hasil uji R square yang ditunjukkan pada tabel 4.11 di atas menjelaskan bahwa nilai R Square menunjukkan angka

⁸⁷ Sahid Rahardjo. Analisis *Data* <https://www.spssindonesia.com>. Diunduh pada tanggal 13 Juni 2022

0,376 = 37,6%. Angka tersebut mengandung arti bahwa tunjangan kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 37,6%. Sedangkan sisanya yakni (100% - 37,6% =62,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3) Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua berdistribusi normal. Dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.094	7.559		3.452	0.002
	Tunjangan Kinerja	0.411	0.186	0.419	2.215	0.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber : Hasil Output SPSS, 2022)

Berdasarkan output yang ditunjukkan oleh tabel 4.12, bahwasannya diketahui nilai constant (a) sebesar 26,094 sedangkan nilai Tunjangan kinerja (b) sebagai koefisien regresi sebesar 0,411.

Sehingga nilai dari hasil yang ditunjukkan oleh tabel 4.12 menyimpulkan bahwa :

- 1) Konstanta sebesar 26,094 mengandung arti bahwa jika variabel tunjangan kinerja bernilai nol, maka nilai variabel Kinerja Pegawai sebesar 26,094.
- 2) Koefisien regresi sebesar 0.411 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 kali nilai tunjangan kinerja, maka nilai Kinerja Pegawai bertambah 0.411. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

E. Pembahasan

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dimana variabel bebasnya yaitu tunjangan kinerja sebagai X sedangkan variabel terikatnya yaitu

Kinerja Pegawai sebagai Y. Berdasarkan hasil penelitian, tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis di atas bahwa variabel tunjangan kinerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis uji-t untuk variabel tunjangan kinerja, didapatkan nilai t hitungnya sebesar 2,215, sementara itu nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 2,069 maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $2,215 > 2,069$ dan nilai signifikansi yaitu $0,007 < 0,05$ maka individual variabel tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi tunjangan kinerja maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika tunjangan kinerja pegawai kurang maka kinerja pegawai akan menurun. Hasil dari analisis ini menerima hipotesis bahwa tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Najoran, Pangemanan, dan Tangkere dengan judul “Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten Minahasa”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Nilai konstanta (α) sebesar 28,617 memberikan pengertian bahwa jika Tunjangan Kinerja (X) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami

perubahan atau nilainya nol (0) maka besarnya Kinerja Pegawai (Y) nilainya positif sebesar 28,617 satuan. Nilai b yang merupakan koefisien regresi Tunjangan Kinerja (X) sebesar 1,096 yang artinya jika Tunjangan Kinerja (X) mengalami kenaikan satu satuan, maka tingkat Kinerja Pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 1,096 satuan. Hasil penelitian menyatakan bahwa tunjangan kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa, hasil penelitian menunjukkan dengan adanya tunjangan kinerja pegawai akan termotivasi bekerja dengan maksimal sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa.⁸⁸

Penelitian lain yang dilakukan Rahmawati tentang “Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2012”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan tahun 2012. Rancangan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain cross sectional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja

⁸⁸ Najoran, J. F., Pangemanan, L. R., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten Minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, 14(1), 11-24.

pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan tahun 2012 berkinerja rendah sedangkan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia akan meningkatkan kemampuan teknis pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja pegawai meningkat.

Hal ini juga sejalan dengan teori tentang kinerja pegawai. Pegawai di suatu organisasi pemerintahan tidak terlepas dari kinerja pegawai secara individual. Dari berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagaimana diuraikan di atas, antara lain adalah faktor pendidikan, akumulasi pelatihan, distribusi pekerja, sarana kerja, kompensasi dan motivasi kerja. Seorang pegawai yang memiliki tingkat pendidikan formal yang memadai apabila diikuti dengan pendidikan keterampilan dan keahlian, adanya distribusi pekerjaan yang jelas, pemberian kompensasi yang memadai, dukungan sarana kerja yang memadai, serta memiliki motivasi kerja yang tinggi, Pada gilirannya akan memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja pegawai itu sendiri yang secara eksplisit akan berkontribusi pula pada kinerja organisasi dimana pegawai bekerja. Dari aspek ekonomi ketenagakerjaan, peningkatan kemampuan bekerja atau kinerja seorang pegawai, akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas perusahaan yang sekaligus meningkatkan profit

atau laba perusahaan. Pada sisi lain seorang pegawai akan memperoleh pendapatan yang lebih tinggi, karena perusahaan atau produsen akan membayar jasa kepada seorang pegawai atas jumlah barang atau jasa yang jauh lebih besar dari sebelumnya. Namun demikian pada umumnya bahwa para pegawai tidak akan bekerja dengan penuh energik kecuali mereka harus diawasi dan dikendalikan. Pekerjaan pegawai dilaksanakan secara adil dan layak sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai dan lembaga yang telah menerima tunjangan kinerja harus memiliki kinerja yang terukur, dan sesuai dengan sasaran kerja pegawai.⁸⁹

⁸⁹ Londong, C. A., Saerang, D., & Koleangan, R. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Manado. *JURNAL PEMBANGUNAN EKONOMI DAN KEUANGAN DAERAH*, 17(2).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung dari uji t sebesar 2,215, sementara itu nilai t -tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 2,096 dengan t -hitung $>$ t -tabel maka $2,215 > 2,069$ dan nilai signifikansi yakni $0,007 < 0,05$ berdasarkan angka tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan kinerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, semakin tinggi tunjangan kinerja pegawai maka semakin tinggi pula motivasi yang dimiliki pegawai, dan sebaliknya jika tunjangan kinerja rendah maka semakin menurun pula kinerja pegawai.

B. Saran

1. Kepada Kantor Dinas Sosial P2PA kabupaten Demak

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, diharapkan instansi terus mempertahankan dan meningkatkan tunjangan kinerja terhadap pegawai, khususnya pemberian tunjangan yang harus disesuaikan dengan beban kerja yang ditanggung oleh pegawai. Agar pegawai merasa dihargai dan diperlakukan secara adil. Perlu adanya kondisi kerja yang

dinamis dan kondusif yang dapat meningkatkan profesionalisme pegawai yang berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

2. Kepada peneliti di masa yang akan datang

Diharapkan di masa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor lainnya, variabel yang berbeda, jumlah sampel yang lebih banyak, tempat yang berbeda, desain yang lebih tepat dan tetap berhubungan dengan tunjangan kinerja, dan Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Abdulsyani. 2015. *Sosiologi Skematika, Teori, dan Terapan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Afandi Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Riau : Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : LAN RI.
- Al-Maraghi, Ahmad Musthafa. 1992. *Terjemah Al-Maraghi*. Semarang : Toha Putra Semarang.
- Asnawi, Melan Angriani. 2019. *Kinerja Karyawan*. Gorontalo : CV. Athra Samudra.
- Bernardin, H. John and Russel, E.A. 1993. *Human resource Management, AnExperiential Approach. Mc. Graw Hill International Edition*, Singapore: Mac Graw Hill Book Co.
- Boedianto. S. 2012. “*Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai pada lembaga Pemasarakatan Kelas II A Blitar*”. Jurnal Ilmu Manajemen.

- Cangara, Hafied. 2016. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Data Kepegawaian Dinas Sosial P2PA Kabupaten Demak Mei 2022.
- Defenisi Uji Koefisien Determinasi, <https://www.spssindonesia.com>, di akses pada 13 maret 2022
- Departemen Agama RI. 2001. *Al – Quran dan Terjemahnya*. Semarang : CV. Asy Syifa.
- Edi, Sutrisno H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen SDM*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : BP Undip.
- Gustika. 2013. “*Pengaruh Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Pasaman. EJurnal Apresiasi Ekonomi*”. (Vol. 1 Nomor 1).

- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service.
- Handoko, T. Hani. 1987. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- <https://dinsosp2pa.demakkab.go.id/wpcontent/uploads/2019/02/LKjI-P-DINSOSP2PA-2017.pdf> . di unduh pada 15 Mei 2022
- Jusmaliani. 2014. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- KBBI Online, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>. diakses pada tanggal 24 Januari 2022.
- Kusumaningsih, Akis dkk. 2015. “*Analisis Dampak Kebijakan Tunjangan Kinerja (Studi Kasus Di Badan Kepegawaian Negara)*”. *Journal of Public Policy and Management Review*, (Vol.4, No.3,).

- Londong, C. A. dkk. 2019. "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Manado*". Jurnal Pembangunan Ekonomi Dan Keuangan Daerah Manado.
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. "*Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil*". Jakarta : LAN RI.
- Mangkunegara. 2009. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R., Tangkere, E. G. 2018. "*Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten Minahasa*". Agri-Sosioekonomi, 14(1).
- Nasution, Yulan Febriani. 2017. "*Pengaruh Modal Kerja dan Leverage terhadap Profitabilitas*", Skripsi. Sumatera : UIN Sumatera Utara.
- Nurhasanah, Didik Tumianta. 2007. *Kamus Besar Bergambar Bahasa Indonesia untuk SD dan SMP*. Jakarta : Bina Sarana Pustaka.
- Nurmala, Ira, dkk. 2018. *Promosi Kesehatan*. Surabaya : Airlangga University Press.

Pasaribu, Chrisdoni Boy Agung. 2013. *“Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean B Medan”*, Tesis, (Medan : Universitas Sumatera Utara).

Peraturan Menteri Sosial Nomor 13 Tahun 2019, jdih.kemsos.go.id,
Diunduh Pada tanggal 3 Februari 2022

Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011, Penilaian Prestasi Kerja
Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Presiden Nomor 85 Tahun 2016,
satudata.semarangkota.go.id, diunduh pada tanggal 25 Januari
2022

Peraturan Presiden Nomor 88 Tahun 2013, Tunjangan Kinerja
Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan
Kebudayaan.

Permendikbud Nomor 107 tahun 2013, Tunjangan Kinerja bagi
Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan
Kebudayaan.

Permenpan R&B No 63 Tahun 2011, [jdih. Menpan.go.id](http://jdih.Menpan.go.id). Diunduh
pada tanggal 24 Januari 2022.

Permenpan R&B, jdih.menpan.go.id. Diunduh pada tanggal 28 Januari 2022

Poerwadarminta. 2000. *“Kemdikbud Kamus Besar Bahasa Indonesia”*. Jakarta : Balai Pustaka.

Rachmawati, Yeni, Euis Kurniati. 2010. *Strategi pengembangan kreativitas pada anak*. Jakarta : kencana.

Rahmawati, Putri. 2012. *“Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2012”*, Tesis, (Depok : Universitas Indonesia).

Reker, G. T., & Chamberlain, K. 2000. *Exploring Existential Meaning : Publication Optimizing Human Development Across the Life Span*. California : Sage.

Riduwan. 2004. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.

Rivai V., Dedy Mulyadi. 2007. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

- Safari, Desi Susilawati Anggraeni. 2010 . “*Analisis Penilaian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) Pengaruhnya Terhadap Tingkat Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat*”, Skripsi, (Bandung : Universitas Komputer Indonesia.
- Sahid Rahardjo. *Analisis Data*, <https://www.spssindonesia.com>.
Diunduh pada tanggal 13 Juni 2022.
- Saleh, S. 2011. “*Pelayanan Administrasi Kepegawaian pada FIP Universitas Negeri Makassar*”. Makassar : Tesis, PPs Universitas Negeri Makassar. Makassar.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sancoko, B. 2010. “*Pengaruh remunerasi terhadap Pelayanan Publik di KPPN I Jakarta*”. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi* (Volume 17, Nomor 1: 1-10).
- Serdamayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Simamora H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Soeprihanto, John. 2009. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai*. Yogyakarta : BPFEE.
- Stephen P. Robbins dan Timonthy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salamba Empat.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif Dan Rnd*. Bandung : Alfabeta.
- Suharjono. 2010. “*Pengantar Pelayanan Prima bagi Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi Negeri*”. Disajikan dalam Penataran Pelayanan Prima, Manado.
- Suharsimi, Arikunto. 2006. *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta : Bina Aksara.
- Sujarweni, V.Wiratna. 2015. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Supranto. 2001. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Suryana A. 2006. *Strategi dan pemikiran bisnis*. Jakarta : Edsa Mahkota.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- T. Hani Handoko. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF E.
- Thomas, lewis, Elaine B. Johnson. 2014. *Contextual Teaching Learning*. Jakarta: Kaifa.
- Tisnawati, Ernie. Kurniwan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Uherman, Andi dkk. 2015. “ *Pengaruh Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng*”, Jurnal Pasca Sarjana.
- Widarjono, Agus. 2005. *Ekonometrika Teori dan Aplikasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta : Ekonisia.
- Yusuf, Burhanuddin. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : Rajawali Pers.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran I

Kuesioner Tunjangan Kinerja.

Nama :

Golongan :

Jabatan :

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang tersedia. STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, CS = Cukup Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju.

Pertanyaan		STS	TS	CS	S	SS
1	Besarnya tunjangan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2	Tunjangan yang diterima dapat meningkatkan kesejahteraan					
3	Tunjangan kinerja dibayarkan setelah memperhatikan hasil penilaian prestasi kerja					
4	Tunjangan yang diterima dapat meningkatkan semangat kerja					
5	Pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai dihubungkan dengan kehadiran kerja					
6	Tunjangan yang diterima berdasarkan penilaian dalam melaksanakan pekerjaan					
7	Tunjangan yang diterima disesuaikan dengan tingkat keterampilan					

	dalam melaksanakan tugas					
8	Tunjangan diterima jika melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan					
9	Pemberian jumlah tunjangan diberikan berdasarkan absensi kehadiran					
10	Pemberian tunjangan kinerja berdasarkan hasil perilaku kerja					
11	Anda merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan					
12	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati pegawai					
13	Tunjangan kinerja dibayarkan bagi pegawai yang kinerjanya tercapai					
14	Besarnya tunjangan kinerja sesuai dengan harapan pegawai					
15	Besarnya tunjangan kinerja jauh dari harapan pegawai					

Lampiran II

Kuesioner Kinerja Pegawai.

Nama :

Golongan :

Jabatan :

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda silang (**X**) pada kolom yang tersedia. STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, CS = Cukup Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju.

Pertanyaan		STS	TS	CS	S	SS
1	Hasil pekerjaan yang dilakukan selalu sesuai dengan target kuantitas yang ditentukan					
2	Hasil pekerjaan yang dilakukan tidak ada target kuantitas yang ditentukan					
3	Kuantitas pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai					
4	Tingkat kesulitan pekerjaan sesuai dengan kualitas kemampuan pegawai					
5	Hasil pekerjaan dinilai oleh atasan					
6	Tugas yang dikerjakan selesai sebelum batas waktu, diberikan reward oleh atasan					
7	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan waktu lebih singkat					

	dari waktu yang ditentukan					
8	Saya melaksanakan pekerjaan berdasarkan aturan yang telah ditentukan					
9	Pegawai harus selalu melaksanakan disiplin kerja sesuai dengan aturan					
10	Pegawai yang melanggar disiplin kerja diberikan sanksi					
11	Apabila ada tugas yang belum selesai, saya mengambil alih tugasnya					
12	Saya selalu meminta tugas apabila saya tidak ada tugas					
13	Saya selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya					
14	Setiap selesai melaksanakan tugas, harus melaporkan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya					
15	Saya menjunjung tinggi asas kejujuran dalam bekerja					

Lampiran III

Surat Penunjukan Pembimbing Skripsi.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II Ngaliyan Telp. 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185

Nomor : B-2986/Un.10.3/J3/DA.04.09/09/2021 Semarang, 27 September 2021
Lampiran : -
Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth.

Dr. II. Abdul Wahid, M. Ag.
Di Semarang

Assalaamu'alaikum wr. wb

Berdasarkan hasil pembahasan usulan judul Penelitian di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), maka Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyetujui judul Skripsi Mahasiswa :

Nama : Achmad Khoiru Nur

NIM : 1803036119

Judul : **Pengaruh tunjangan gaji terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Demak**


Dan menunjuk:

Pembimbing : **Dr. II. Abdul Wahid, M. Ag.**

Demikian penunjukan pembimbing Skripsi ini disampaikan, dan atas kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum wr. wb.

A.n. Dekan,
Ketua Jurusan MPI


Dr. Fatkuroji, M. Pd
NIP. 19770415 200701 1032

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Walisongo Semarang

Lampiran IV

Surat Pemberian Izin Riset.



PEMERINTAH KABUPATEN DEMAK
**DINAS SOSIAL, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
DAN PERLINDUNGAN ANAK**

JL. Kyai Singkil No. 42 Telp./Fax. (0291) 685745 Demak- Jawa Tengah Kode Pos 59511
e-mail : dinsos_p2pa@demakkab.go.id

Demak, 23 Mei 2022

Nomor : 800/378
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Pemberian Izin Riset

Kepada :
✓ Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan Universitas Islam Negeri
Walisongo Semarang.
di

SEMARANG

Memperhatikan surat dari Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Nomor: 2390/Un.10.3/D/ITA.00.01/04/2022 tanggal 25 April 2022 Perihal Mohon Izin Riset,,an:

Nama : ACHMAD KHOIRU NUR
NIM : 1803036119
Alamat : Jogoloyo RT. 01/02 Kecamatan Wonosalam Kab. Demak.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, dengan ini kami memberikan izin untuk mengadakan Riset guna pembuatan Skripsi dengan Judul: "PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK".

Demikian untuk menjadikan maklum dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

KEPALA DINAS SOSIAL, PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
KABUPATEN DEMAK



Drs. EKO PRINGGOLAKSITO, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19631110 198912 1 002

TEMBUSAN, dikirim kepada. Yth:
1. Kepala BAKESBANGPOL
Kabupaten Demak;
2. Sdr. ACHMAD KHOIRU NUR;
3. Pertinggal.

Lampiran V

Surat Telah Melakukan Penelitian.

	PEMERINTAH KABUPATEN DEMAK DINAS SOSIAL, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK Jl. Kyai Singkil No. 42 Telp./Fax. (0291) 685745 Demak-Jawa Tengah Kode Pos 59511 http://www.dinsosp2pa@demakkab.go.id e-mail : dinsosp2pa@gmail.com
<u>SURAT KETERANGAN</u> Nomor : 800/ 499 /2022	
Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Demak.	
Menerangkan bahwa mahasiswa yang disebut dibawah ini :	
Nama	: ACHMAD KHOIRU NUR
NIM	: 1803036119
Fakultas	: Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
Alamat rumah	: Jogoloyo RT. 01/02 Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak
Telah selesai mengadakan penelitian/Riset di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Demak guna penyusunan skripsi dengan judul : "PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK" .	
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.	
DEMAK, 10 JUNI 2022	
KEPALA DINAS SOSIAL, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN DEMAK	
 Sr. EKO PRINGGOLAKSITO, M.Si Pembina Utama Muda NIP. 196311101989121002	

Lampiran VI

Dokumentasi Bersama KaBid LinJamSos.



Lampiran VII

Dokumentasi Bersama KaSuBag UMPEG.



Lampiran VIII

Daftar Hasil Jawaban Responden Kuesioner Tunjangan Kinerja.

X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1. 10	X1. 11	TOTAL X
4	4	5	3	4	3	2	3	3	2	5	38
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	49
5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	3	47
2	3	5	3	3	4	2	5	5	5	5	42
5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	48
2	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	42
5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	3	42
3	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	44
5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	5	46
3	1	4	3	3	4	4	3	3	3	4	35
4	1	3	4	4	3	4	3	4	4	3	37
4	1	4	2	2	3	4	3	1	4	4	32
4	1	4	2	2	5	1	3	1	4	4	31
4	1	5	2	1	4	1	3	1	1	5	28
4	4	5	2	4	3	1	3	1	1	5	33
4	1	4	4	1	4	1	3	1	1	4	28
4	1	3	2	1	4	4	4	4	4	4	35
4	1	3	2	1	5	4	4	4	4	3	35
5	3	3	2	3	5	4	1	1	1	3	31
2	4	4	2	4	4	4	1	1	1	4	31
4	4	4	1	4	3	4	5	5	5	4	43
5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	43
3	2	5	1	2	3	4	5	5	5	5	40
5	5	4	1	5	4	4	4	4	4	4	44

3	5	2	1	5	4	3	4	4	4	2	37
4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	45
4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	52
4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	44
4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	45
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	44
3	2	5	4	2	3	4	5	5	5	5	43
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	47
3	5	2	5	5	4	3	4	4	4	2	41
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	47
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
4	1	3	2	1	4	1	1	1	1	3	22
4	1	3	2	1	5	4	1	1	1	3	26
5	3	3	2	3	5	4	1	1	1	3	31
2	4	4	2	4	4	4	1	1	1	4	31
4	4	4	1	4	3	4	5	5	5	4	43
5	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	41
3	2	5	1	2	3	4	5	5	5	5	40
5	5	4	1	5	4	4	4	4	4	4	44
3	5	2	1	5	4	3	4	4	4	2	37
4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	5	43
4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	52
4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	44
4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	45
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	44
3	3	4	2	5	5	5	5	3	3	4	42
4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	48
5	4	5	2	4	4	4	4	5	4	4	45
3	4	3	5	4	4	4	3	3	4	5	42
4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	46

4	5	4	4	3	3	3	5	4	5	4	44
3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	39
4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	42
2	2	3	4	3	1	4	4	2	5	3	33
2	2	5	1	3	1	4	4	2	1	3	28
2	1	4	1	3	1	1	5	2	1	3	24
2	4	3	1	3	1	1	5	2	4	3	29
4	1	4	1	3	1	1	4	4	1	3	27
4	1	3	4	4	3	4	3	4	4	3	37
4	1	4	2	2	3	4	3	2	4	4	33
4	1	4	2	2	5	1	3	2	4	4	32
4	1	5	2	1	4	1	3	2	1	5	29
4	4	5	2	4	3	1	3	2	1	5	34
4	1	4	4	1	4	1	3	2	1	4	29
4	1	3	2	1	4	1	3	1	1	3	24
4	1	3	2	1	5	4	1	1	1	3	26
5	3	3	2	3	5	4	1	1	1	3	31

Lampiran IX

Daftar Hasil Jawaban Responden Kuesioner Kinerja Pegawai.

Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y.1 0	Y.1 1	Y.1 2	TOTAL. Y
4	4	3	5	3	4	3	4	5	4	1	4	44
4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	1	4	43
4	3	5	4	5	5	5	4	3	4	1	2	45
5	4	4	5	4	2	4	5	5	4	1	4	47
5	5	4	3	4	2	4	5	5	4	1	5	47
3	3	5	4	5	2	5	2	3	5	1	3	41
1	1	1	1	1	2	1	5	4	3	1	4	25

1	3	4	4	4	2	4	3	3	4	1	4	37
1	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	50
1	5	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	47
1	4	3	4	3	1	3	4	5	5	5	4	42
1	2	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	34
1	4	1	4	1	1	1	4	4	3	5	3	32
1	3	1	4	1	4	1	3	3	3	4	3	31
1	4	1	2	1	4	1	3	3	3	4	4	31
1	4	1	4	1	5	1	2	4	4	4	4	35
4	4	1	5	1	5	1	2	5	5	5	5	43
5	5	1	3	1	5	1	2	4	5	1	5	38
4	3	1	4	1	4	1	2	4	3	1	5	33
4	3	1	4	1	4	1	2	5	4	1	4	34
4	3	5	4	5	5	5	2	4	4	1	4	46
4	3	5	4	5	5	5	2	4	4	5	5	51
4	5	5	4	5	4	5	1	4	4	5	5	51
4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	5	4	47
4	3	5	3	5	4	5	1	3	4	4	5	46
4	3	4	3	4	5	4	1	3	3	5	4	43
4	3	4	4	4	3	4	1	4	3	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	56
4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	52
4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	51
4	3	5	3	5	4	5	3	3	4	4	5	48
4	3	4	3	4	5	4	5	3	3	5	5	48
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	49
5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	57

4	4	3	5	3	3	5	4	5	1	5	5	47
4	4	4	3	4	3	4	5	4	1	5	4	45
4	3	5	4	5	4	4	3	4	1	4	5	46
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	49
5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	53
3	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	50
1	1	1	1	1	4	5	4	5	4	4	4	35
1	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	47
1	5	4	4	4	3	5	4	5	3	4	5	47
1	5	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	47
1	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	43
1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	39
1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	39
1	3	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	38
1	4	1	2	1	4	4	2	1	4	4	4	32
1	4	1	4	1	4	4	4	1	4	4	4	36
4	4	1	5	1	4	4	5	1	4	4	4	41
5	5	1	3	1	4	4	3	1	4	4	4	39
4	3	1	4	1	4	4	4	1	4	4	4	38
4	4	1	4	1	4	4	4	1	4	4	4	39
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	51
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	51
1	4	1	4	1	2	4	3	5	4	4	4	37
1	4	1	4	1	2	5	4	5	4	4	4	39
5	4	5	5	5	2	4	2	5	3	4	4	48
5	4	5	5	5	2	4	2	1	3	4	4	44
5	4	5	4	5	1	4	2	1	3	4	4	42
4	4	4	5	4	1	4	2	4	3	4	3	42
5	3	5	4	5	1	3	4	1	3	5	4	43

4	3	4	5	4	1	3	4	4	3	4	2	41
3	3	3	4	3	4	3	5	3	3	4	2	40
5	3	5	5	5	5	3	4	3	3	4	2	47
4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	45
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	51

Lampiran X

Daftar Nama Responden.

1.	Drs. EKO PRINGGOLAKSITO, M.Si
2.	ARIEF SUDARYANTO, S.Sos, M.Si
3.	TITIK BUDIYANTI, SH,MH
4.	RISKA APRILLIA, S.E.
5.	SOFIA AMPITAWATI
6.	SITI LESTARIYANTI, S.E., M.M.
7.	SYAIFULLAH SATRIA NUGRAHA, S.Psi
8.	KUSMIYATI
9.	KHASIRUN
10.	SUMONO
11.	INDRIYANTI RATNA PUSPITASARI RR
12.	AGUS SUPRIYADI
13.	JELITA PUSPITA SARI, S.Psi
14.	RIRIN ISWANTI
15.	PONCO HERU SETYAWAN, S.Kep, SH, MH
16.	UNTUNG WALIYONO, SH
17.	VERY PANDHU ADITYA NUGROHO NUR, S.Sos
18.	ANIEK SHAUBICHATI, SH
19.	WAHYU ISNAINI, S.Sos, M.M.
20.	HANANI, SE
21.	TARGUNAWAN, SKM, M.Si
22.	DIAH ISWARI, A.Md.
23.	SRI ISYANA DEWI KURNIATI, S.Ag
24.	ANA ISTIQOMAH PRIHATINI, S.Psi.Psi
25.	RATIH DAMAYANTI, S.H.

RIWAYAT HIDUP

A. Biodata Pribadi

1. Nama : Achmad Khoiru Nur
2. TTL : Demak, 20 desember 1999
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Agama : Islam
5. Alamat : Desa Jogoloyo 01/02 Kecamatan Wonosalam
Kabupaten Demak
6. Nomor HP : 085712426769
7. E-mail :
khoiru_1803036119@student.walisongo.ac.id

B. Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal

1. SDIT Az-Zahra Demak : Lulus tahun 2012
2. MTs Qudsiyyah Kudus : Lulus tahun 2015
3. MA Qudsiyyah Kudus : Lulus tahun 2018
4. S1 UIN Walisongo Semarang : 2018-Sekarang

C. Pendidikan Non Formal

PonPes Al-Ma'rufiyyah Semarang

C. Pengalaman Organisasi

HMJ MPI 2019

SEMA F FITK 2020