

Seberapa Baik Tunjangan Kinerja Dalam Mendorong Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung?

Iin Agustina^a, Djony Harijanto^b

^aProgram Studi Administrasi Publik, Universitas Bandung

^bProgram Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Malang

e-mail : ^aien8307ez@gmail.com ^bdjony13@unisma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bandung Kulon, Kota Bandung. Pengukuran tunjangan kinerja dilakukan melalui dua aspek, yaitu tunjangan berupa uang dan tunjangan berupa jaminan sosial. Sedangkan kinerja pegawai dinilai melalui empat aspek, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, dan kerjasama. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah metode sensus, dengan jumlah sampel sebanyak 58 orang yang merupakan seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Bandung Kulon, Kota Bandung. Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka dan studi lapangan dengan observasi dan penyebaran kuesioner kepada pegawai Kecamatan Bandung Kulon yang menjadi responden penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dirasakan cukup memadai oleh pegawai, terutama tercermin dari bonus yang diterima. Selain itu, kinerja pegawai juga dinilai cukup baik, yang terlihat dari tercapainya target yang telah ditetapkan. Analisis regresi mengungkapkan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin baik tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai, semakin meningkat pula kinerja mereka.

Kata Kunci: Tunjangan Kinerja, Kinerja Pegawai, Kantor Kecamatan.

How well do Performance Allowances Encourage the Employees' Performance in Bandung Kulon District Office, Bandung City?

Abstract

This research aims to evaluate the impact of performance allowances on employee performance at the Bandung Kulon District Office, Bandung City. The measurement of performance allowances is based on two aspects: monetary benefits and social security benefits. Meanwhile, employee performance is assessed through four aspects: work quality, work quantity, initiative, and cooperation. The research adopts a survey method with a quantitative approach. The sampling technique used is the census method, with a total sample of 58 employees, which includes all staff members at the Bandung Kulon District Office. Data collection was carried out through a literature review and field studies involving observations and questionnaires distributed to the staff at the Bandung Kulon District Office who were selected as respondents. The findings reveal that performance allowances are perceived as adequate by employees, primarily reflected in the satisfactory bonuses they receive. Furthermore, employee performance is also perceived as good, as evidenced by the achievement of set targets. Regression analysis indicates that performance allowances have a significant impact on employee performance, meaning that the better the performance allowances received by employees will lead to better performance.

Keywords: Performance Allowances, Employee Performance, District Office.

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI 8.0

“Penguatan Kebijakan dan Kelembagaan Untuk Mendukung Pembangunan Berkelanjutan di Era Transformasi Nasional”

29 AGUSTUS 2024 POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

A. PENDAHULUAN

Dalam aktivitas organisasi, kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan program pembangunan, karena sumber daya manusia adalah motor penggerak dan pelaksana kegiatan organisasi. Kinerja ditunjukkan oleh prestasi kerja atau sikap yang penuh semangat dan keinginan untuk terus mengejar tujuan kelompok atau organisasi. Sementara kinerja seorang pegawai bersifat individual karena setiap pegawai memiliki cara dan kemampuan yang berbeda dalam menjalankan tugasnya (Agustina & Harijanto, 2022; Dharmanegara et al., 2021; Mugiarto et al., 2023). Masalah kinerja, terutama dalam organisasi publik, terletak pada peran pegawai sebagai pelayan masyarakat (Agustina et al., 2021; Dharmanegara et al., 2023; Utami et al., 2022), sehingga aparat pemerintah harus meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tugas dan fungsi mereka.

Kinerja pegawai di organisasi publik seperti kantor Kecamatan yang seringkali ditemukan kurang optimal menyebabkan tugas utama dan fungsi Kecamatan sebagai perencana dan pelaksana pembangunan tidak dapat tercapai dengan maksimal. Meskipun hasil kerja tercapai secara kuantitatif, namun seringkali secara kualitasnya masih belum memadai (Putranto et al., 2018; Putranto, Andikaputra, et al., 2022). Mengingat pentingnya peran pegawai dalam sebuah instansi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai harus dikelola dengan baik, termasuk pemberian insentif kepada pegawai. Secara strategis, mengelola kompensasi dan kinerja dapat dipertimbangkan masuk dalam pengelolaan talenta individual pada organisasi publik (Putranto, Dawud, et al., 2022).

Berbagai langkah telah diambil oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja, salah satunya adalah dengan memenuhi kebutuhan pegawai melalui pemberian insentif agar kinerja mereka meningkat (Istifadah & Santoso, 2019; Kurniawan, 2016). Insentif adalah segala bentuk penghargaan yang diterima pegawai sebagai imbalan atas kerja mereka, yang berfungsi sebagai stimulus untuk meningkatkan semangat kerja (Tanjung et al.,

2022). Dengan insentif, diharapkan pegawai akan meningkatkan semangat kerjanya, yang akan menguntungkan baik bagi organisasi maupun bagi diri mereka sendiri.

Adapun perihal pencapaian kinerja Kecamatan Bandung Kulon periode tahun 2015 – 2019 diketahui belum sepenuhnya sesuai dengan target yang direncanakan. Bahkan, pada tahun 2021 menurun sebesar 3,47% dibandingkan tahun sebelumnya. Pencapaian ini bahkan merupakan yang terendah sejak tahun 2018. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Kecamatan Bandung Kulon masih belum sesuai target. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi permasalahan tentang pencapaian kinerja di sebuah organisasi publik yang perlu untuk dikaji lebih mendalam.

Dalam konteks pegawai negeri sipil, pemberian tunjangan kinerja di Kecamatan Bandung Kulon diberikan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 63 tahun 2011 yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada PNS berdasarkan capaian kinerja mereka yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, hasil kinerja yang optimal harus diimbangi dengan tunjangan kinerja yang sesuai sebagai penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.

Insentif memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Seringkali hal ini dikaitkan dengan bagaimana aspek keadilan dalam organisasi (distribusi hak dan kewajiban) yang mendorong perasaan berkewajiban individu dalam membantu organisasi mencapai tujuan (Harijanto et al., 2022). Insentif yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik, misalnya dengan memberikan hadiah atau bonus bagi pegawai yang berprestasi. Hal ini akan membuat pegawai terus memperbaiki diri untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu jika insentif diberikan dengan tepat, maka pegawai akan merasa puas dan terdorong untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, jika insentif tidak memadai, kinerja pegawai akan menurun. Oleh karena itu, tunjangan kinerja bagi PNS bisa meningkat atau menurun seiring dengan peningkatan atau

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI 8.0

“Penguatan Kebijakan dan Kelembagaan Untuk Mendukung Pembangunan Berkelanjutan di Era Transformasi Nasional”

29 AGUSTUS 2024 POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

penurunan kinerja yang diukur berdasarkan indikator kinerja utama instansi.

Dalam era globalisasi saat ini, kompensasi menjadi kebutuhan dasar yang dicari pegawai untuk mencari dan bertahan dalam sebuah pekerjaan. Pada dasarnya, kompensasi pegawai adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai karena mereka dipekerjakan. Sejak awal, kompensasi sudah menjadi motivasi bagi pegawai dalam melakukan segala kegiatan di perusahaan.

Oleh karena itu, kompensasi menjadi bagian penting dalam proses evaluasi pegawai, dalam hal memutuskan apakah pegawai merasa puas atau tidak di sebuah organisasi. Kepuasan kompensasi adalah kepuasan kerja terhadap imbalan yang diterima dari organisasi sebagai penghargaan atas kerja mereka (Tanjung et al., 2022). Kompensasi yang memuaskan akan memotivasi pegawai, yang pada gilirannya akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Jumlah kompensasi yang diberikan sangat bervariasi dalam menimbulkan kepuasan kerja.

Kompensasi yang memberikan kepuasan kerja adalah kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat dilihat sejauh mana organisasi menghargai karyawan. Dampak dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sangat signifikan; semakin tinggi kepuasan yang diterima atas kompensasi, semakin baik kinerja pegawai, dan sebaliknya, jika kepuasan atas kompensasi rendah, maka kinerja pegawai akan menurun. Pada konteks penelitian ini, permasalahan penelitian adalah tentang belum diketahuinya seberapa baik tunjangan kinerja yang diberikan dapat mendorong kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bandung Kulon, Kota Bandung.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Survei kuantitatif adalah penelitian yang mengambil sampel dari populasi, kemudian data dikumpulkan menggunakan kuesioner, yang hasilnya dianalisis secara statistik untuk merumuskan dan menggambarkan apa yang terjadi. Populasi dalam penelitian ini adalah

pegawai di Kecamatan Bandung Kulon, Kota Bandung. Berdasarkan data Subbag Umum Kepegawaian tahun 2022, jumlah pegawai di Kecamatan Bandung Kulon sebanyak 58 orang. Mengingat jumlah pegawai yang tidak terlalu banyak, penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Pelaksanaan pengambilan data dilakukan pada kurun waktu satu bulan pada bulan Agustus 2023. Operasionalisasi konsep yakni persepsi atas tunjangan kinerja (X) serta kinerja pegawai (Y) mengacu pada beberapa indikator dari penelitian terdahulu (Mugiarto et al., 2023; Tanjung et al., 2022). Untuk data yang telah terkumpul kemudian diolah dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah, dianalisis, dan diinterpretasikan. Teknik analisis data menggunakan regresi untuk mengungkapkan pengaruh dan seberapa besar pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bandung Kulon, Kota Bandung.

C. PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan, dan tingkat pendidikan. Dari hasil pengumpulan data, mayoritas responden di Kecamatan Bandung Kulon adalah laki-laki, dengan persentase 57% atau 33 orang dari total 58 responden. Sisanya 43% atau 25 orang adalah perempuan. Dalam hal usia, mayoritas responden berusia antara 30 hingga 40 tahun, dengan persentase 45% atau 26 orang. Sedangkan responden berusia di bawah 20 tahun adalah yang paling sedikit, yaitu 5% atau 3 orang. Berdasarkan status perkawinan, 74% responden atau 43 orang sudah menikah, sedangkan 26% atau 15 orang belum menikah. Di sisi lain, mayoritas responden berpendidikan SMA, dengan persentase 55% atau 32 orang, sementara yang berpendidikan S2 hanya 3% atau 2 orang.

Skor rata-rata variabel tunjangan kinerja menunjukkan angka 4,04, yang berarti sebagian besar pegawai menerima bonus yang cukup memadai, menerima komisi di luar gaji pokok, mendapatkan pembagian keuntungan yang adil, mendapatkan kompensasi atas kerugian selama menjalankan tugas,

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI 8.0

“Penguatan Kebijakan dan Kelembagaan Untuk Mendukung Pembangunan Berkelanjutan di Era Transformasi Nasional”

29 AGUSTUS 2024 POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

mendapatkan bantuan untuk pengajuan kredit rumah, mendapatkan jaminan pengobatan gratis, bantuan berlangganan majalah/koran gratis, keringanan cicilan dari koperasi, pembayaran gaji saat cuti sakit, penghargaan atas prestasi, bantuan biaya pindah, serta izin tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan. Skor rata-rata variabel kinerja pegawai adalah 4,15, yang menunjukkan bahwa Kecamatan Bandung Kulon cukup mampu menciptakan kinerja pegawai yang profesional, sehingga pegawai memandang kinerja tersebut dengan baik.

Hasil uji model regresi yang digunakan adalah regresi linear sederhana, yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung antara variabel tunjangan kinerja terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linear sederhana ditunjukkan oleh Tabel di bawah ini.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

	Koefisien	t- statistik	p	ket
<i>Pengaruh Tunjangan Kinerja - Kinerja</i>	0,565	5,118	0,000	Sign
Nilai F	26,197		0,000	Sign
Nilai <i>Adjusted R²</i>	0,748			

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023).

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, nilai F-hitung adalah 26,197 yang lebih besar dari F-tabel 3,16 dengan probabilitas 0,000 (di bawah $\alpha = 0,05$), sehingga variabel tunjangan kinerja dalam model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi variabel kinerja pegawai. Nilai adjusted R² sebesar 0,748 menunjukkan bahwa kontribusi variabel tunjangan kinerja dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai adalah 74,8%, sedangkan sisanya (25,2%) adalah variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini. Koefisien regresi variabel tunjangan kinerja positif sebesar 0,565, yang berarti jika tunjangan kinerja meningkat sebesar 1%, maka kinerja pegawai di Kecamatan Bandung Kulon akan meningkat sebesar 56,5%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bandung Kulon. Semakin baik atau besar tunjangan kinerja yang diterima, semakin besar pula peningkatan kinerja pegawai tersebut.

Tunjangan kinerja di Kantor Kecamatan Bandung Kulon telah dirasakan baik oleh pegawai, terutama terkait bonus yang diterima. Kinerja pegawai juga dirasakan baik, terutama dalam hal kuantitas kerja yang dihasilkan sesuai standar pengukuran kinerja PNS. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berusaha bekerja sesuai aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, dengan tujuan mencapai target organisasi dan mendapatkan tunjangan kinerja yang sesuai dengan hasil kerja mereka. Seperti dijelaskan dalam teori kompensasi, sistem kompensasi memiliki potensi besar untuk mempengaruhi perilaku pegawai dan meningkatkan kinerja. Kompensasi adalah prediktor perilaku, artinya, penghargaan atau kompensasi dapat mempengaruhi pengulangan perilaku. Sebaliknya, beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang hanya berupa gaji pokok tidak cukup menarik, memuaskan, atau mempertahankan pegawai, terutama jika tidak ada peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan profesional yang mempengaruhi retensi dan kepuasan pegawai.

Tunjangan kinerja di Kantor Kecamatan Bandung Kulon dirasakan cukup memadai oleh pegawai, terutama dalam bentuk bonus. Namun, kompensasi atas kerugian selama menjalankan tugas kantor kurang dirasakan oleh pegawai. Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bandung Kulon juga dirasakan cukup baik, terutama dalam hal pencapaian target pekerjaan sesuai ketentuan. Namun, kerja sama antarpegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kurang dirasakan atau ditunjukkan oleh pegawai di Kantor Kecamatan Bandung Kulon. Tunjangan kinerja mempunyai efek penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, artinya semakin baik tunjangan kinerja yang diterima

oleh pegawai di Kantor Kecamatan Bandung Kulon akan semakin meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.

D. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Secara umum baik tunjangan kinerja maupun kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bandung Kulon dinilai baik oleh para pegawainya. Selain itu tunjangan kinerja mempunyai dampak moderat yang cukup besar atas peningkatan kinerja dari pegawai di Kantor Kecamatan Bandung Kulon. Model prediktif dan tingkat varian penjelas ditemukan sangat kuat yang mengkonfirmasi bahwa semakin baik tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai di Kantor Kecamatan Bandung Kulon akan semakin meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan kembali ukuran – ukuran dalam konsep yang diamati serta mempertimbangkan penggunaan sifat longitudinal untuk dapat mengungkap konsistensi hasil dari waktu ke waktu dalam rentang waktu yang berbeda.

REFERENSI

- Agustina, I., & Harijanto, D. (2022). Determinan Perilaku Proaktif Pegawai Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi, Keadilan Distributif Serta Keadilan Prosedural. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 3(1), 102–120. <https://doi.org/10.32815/jpro.v3i1.1109>
- Agustina, I., Pradesa, H. A., & Putranto, R. A. (2021). Peran Dimensi Motivasi Pelayanan Publik Dalam Meningkatkan Komitmen Afektif Pegawai. *JEMAP: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Dan Perpajakan*, 4(2), 218–235. <https://doi.org/10.24167/jemap.v4i2.3237>
- Dharmanegara, I. B. A., Harijanto, D., Jamaluddin, M. R., & Agustina, I. (2023). Mengeksplorasi Dimensi Perilaku Inovatif PNS : Sebuah Studi Empiris di Kabupaten Badung. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 11(2), 269–282.
- Dharmanegara, I. B. A., Sulistyan, R. B., & Agustina, I. (2021). How Well Public Service Motivation and Job Satisfaction in Enhancing the Effect of Compensation on Job Performance? *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 11(2), 181–192. <https://doi.org/10.30741/wiga.v11i2.853>
- Harijanto, D., Dharmanegara, I. B. A., Pradesa, H. A., & Tanjung, H. (2022). Do Distributive Justice Really Make Public Officers Feels More Obligated in Their Job? *Innovation Business Management and Accounting Journal*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.56070/ibmaj.v1i1.1>
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 259. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.21004>
- Kurniawan, A. (2016). Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai Variable Intervening/Moderating pada A/B Asuransi Bumiputera 1912 Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 47–66. <https://doi.org/10.21831/jim.v13i1.2223>
- Mugiarto, M., Agustina, I., & Suryaman, W. (2023). Adopsi Teknologi Aplikasi Aset Dan Kompetensi Pegawai Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pengelolaan Barang Milik Negara Di Sopa Kota Cimahi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 4823–4835.
- Putranto, R. A., Andikaputra, F. A. T., Pradesa, H. A., & Priatna, R. (2022). Meningkatkan komitmen bagi Aparatur Sipil Negara : Perspektif teori pertukaran sosial dalam akuntabilitas organisasi publik. *Fair Value Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 915–926.
- Putranto, R. A., Dawud, J., Pradesa, H. A., Harijanto, D., & Dharmanegara, I. B. A. (2022). Manajemen Talenta Pada Sektor Publik : Sebuah Studi Literatur Serta Arah Model Kajian Untuk Masa Depan. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 3(2), 176–211.

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI 8.0

“Penguatan Kebijakan dan Kelembagaan Untuk Mendukung Pembangunan Berkelanjutan di Era Transformasi Nasional”

29 AGUSTUS 2024 POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

- Putranto, R. A., Setiajatnika, E., & Fahmi, I. (2018). The Effect of Public Service Motivation and Job Satisfaction on Public Officers' Performance through Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(12), 1422-1435. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i12/5247>
- Tanjung, H., Agustina, I., & Pradesa, H. A. (2022). Explaining Compensation Satisfaction Among Public Officers from Equity and Expectancy Perspective. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 11(1), 28-44. <https://doi.org/10.31314/pjia.11.1.28-44.2022>
- Utami, I. R., Putranto, R. A., & Agustina, I. (2022). Strengthening Public Service Motivation with Spiritual Leadership : An empirical Study of Public Organizations in East Java. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 12(4), 338-351.