

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAERAH TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
PROVINSI KEPRI**

SKRIPSI

MUHAMMAD IQBAL

NIM : 15612104



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAERAH TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
PROVINSI KEPRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

MUHAMMAD IQBAL

NIM : 15612104

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAERAH TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
PROVINSI KEPRI**

Diajukan Kepada :

Panitia komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

Nama : Muhammad Iqbal
NIM : 15612104

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Octojaya Abriyoso, S. Ikom., M.M
NIDN. 1005108903/Asisten Ahli

Dwi Septi Haryani, S. T., M.M
NIDN. 1002078602/Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dwi Septi Haryani, S. T., M.M
NIDN. 1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAERAH TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
PROVINSI KEPRI**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Muhammad Iqbal
NIM : 15612104

Telah Dipertahankan Di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Tiga Belas
Bulan Desember Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Di Terima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Octojaya Abriyoso, S. I.kom., M.M
NIDN. 1005108903/Asisten Ahli

Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M
NIDN. 1011088902/Asisten Ahli

Anggota,

Muhammad Rizki, S.Psi., M. HSc
NIDN. 1021029102/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 13 Desember 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :
Nama : Muhammad Iqbal
Nim : 15612104
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.21
Program Studi / Jenjang : MANAJEMEN S 1
Judul Usulan Penelitian : PENGARUH TUNJANGAN KINERJA
DAERAH TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA (BKPSDM) PROVINSI
KEPRI

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari ternyata saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 20 November 2019

Penyusun

Muhammad Iqbal
NIM : 15612104

PERSEMBAHAN

ALHAMDULILLAH RABBIL'ALAMIN

TERIMA KASIH KEPADA...

- ❖ Allah Swt. Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang atas segala nikmat yang diberikan untuk penulis. Sehingga tiada alasan bagi penulis untuk berhenti bersyukur.
- ❖ Nabi Muhammad Saw. Yang memberikan teladan kepada seluruh umatnya, termasuk penulis yang terus mendorong untuk selalu menjadi orang yang lebih baik.
- ❖ Orang Tua, Ayah dan Ibu yang tidak pernah berhenti mendoakan anaknya, mengingatkan untuk sholat, berusaha dan selalu semangat dalam melakukan segala urusan serta Adikku yang selalu menyemangati dalam menyelesaikan skripsi ini.

MOTTO

Engkau berfikir tentang dirimu sebagai seongkok materi semata
Padahal didalam dirimu tersimpan kekuatan yang tidak terbatas

(Ali Bin Abi Thalib RA)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan atas rahmat dan berkah dari Allah SWT yang telah memberikan kesehatan kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Kepri”.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan. Pada kesempatan ini juga penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak yang telah turut membantu memberikan bimbingan, masukan dan saran kepada penulis demi penyelesaian skripsi ini, yaitu kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak., CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E.Ak.,M.Si.CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang dan selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia

meluangkan waktu, memberikan pengarahan dan bimbingannya dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Bapak Oktojaya Abriyoso, S. I.kom., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang penuh kesabaran untuk memeriksa, memberikan arahan, petunjuk, dan bimbingannya dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dari semester 1 s/d semester 7 selama dibangku perkuliahan.
8. Orang Tua yang telah men-support, mengajarkan dan mendidik dengan sangat baik. adikku Ridha yang selalu memberikan motivasi dan dukungan.
9. Kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau Bapak Drs. Firdaus, M. Si beserta kepada Ibu Herlina sebagai KASUBBAG, Umum dan Kepegawaian, Kepada Bapak M. Faizal Rangkuti, S.E sebagai KASUBBID. Penilaian Kinerja dan Pembinaan Aparatur dan beserta seluruh Pegawai pada BKPSDM yang sudah membantu dalam melancarkan proses permintaan data penelitian dalam skripsi ini dan saya sangat berterimakasih atas semuanya.
10. Kepada Kak Era yang telah memberikan bantuan dan informasi dalam penelitian di BKPSDM, dan teman-teman seperjuangan yang telah membantu serta memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

11. Semua pihak yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan masukan, motivasi dan segala hal selama proses penyusunan dan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu harapan penulis, mohon adanya masukan dan saran agar dapat mempermudah penelitian kedepannya. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Tanjungpinang, 15 Agustus 2019

Penulis

Muhammad Iqbal
NIM : 15612104

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	8
1.4.2 Kegunaan Praktis	9
1.5 Sistematik Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Tinjauan Teori	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1.1 Tujuan MSDM	12
2.1.1.2 Fungsi-Fungsi MSDM	13
2.1.2 Tunjangan Kinerja Daerah (TKD)	14

2.1.3 Kinerja	18
2.1.3.1 Manajemen Kinerja	20
2.1.3.2 Perencanaan Tujuan Dan Sasaran Kinerja	20
2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja ..	22
2.1.3.4 Kinerja Dalam Perspektif Teoretis	23
2.1.3.5 Indikator Kinerja	24
2.2 Kerangka Pemikiran	25
2.3 Hipotesis	26
2.4 Penelitian Terdahulu	26
2.4.1 Penelitian Dalam Negeri (Nasional)	26
2.4.2 Penelitian Luar Negeri (Internasional)	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1 Jenis Penelitian	34
3.2 Jenis Data	34
3.3 Teknik Pengumpulan Data	35
3.4 Populasi Dan Sampel	36
3.4.1 Populasi	36
3.4.2 Sampel	36
3.5 Definisi Operasional Variabel	37
3.6 Teknik Pengolahan Data	39
3.7 Teknik Analisis Data	40
3.7.1 Uji Kualitas Data	41
3.7.1.1 Uji Validitas	41
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	41
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	42
3.7.2.1 Uji Normalitas	42
3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas	43
3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana	43
3.7.4 Uji Hipotesis	44
3.7.4.1 Uji t	44
3.7.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	46
4.1.1 Sejarah Singkat BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau	46
4.1.2 Visi Dan Misi BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau	47
4.1.3 Struktur Organisasi BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau	47
4.2 Karakteristik Responden	50
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
4.3 Deskriptif Variabel	52
4.3.1 Variabel Tunjangan Kinerja Daerah	53
4.3.2 Variabel Kinerja	58
4.4 Uji Kualitas Data	63
4.4.1 Uji Validitas	63
4.4.2 Uji Reliabilitas	64
4.5 Uji Asumsi Klasik	65
4.5.1 Uji Normalitas	65
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas	67
4.6 Analisis Regresi Linier Sederhana	68
4.7 Uji Hipotesis	70
4.7.1 Uji Parsial (Uji t)	70
4.7.2 Koefisien Determinasi (R^2)	71
4.8 Pembahasan	72
4.8.1 Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja	72
BAB V PENUTUP	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
CURICULUM VITAE	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rank Dan Point SKP	5
Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Sampel	37
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4.4 Skoring Variabel Tunjangan Kinerja Daerah (X)	53
Tabel 4.5 Skoring Variabel Kinerja (Y)	58
Tabel 4.6 Uji Validitas	63
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.8 One Sample Kolmogorov-Smirnov	67
Tabel 4.9 Analisis Linier Regresi Sederhana	69
Tabel 4.10 Uji t	70
Tabel 4.11 Koefisien Determinasi (R^2)	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	25
Gambar 4.1 Gambar Struktur Organisasi	49
Gambar 4.2 Grafik Normal Probability Plot	66
Gambar 4.3 Grafik Scatterplot	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabel Tabulasi Responden

Lampiran 3 Tabel Data Perusahaan

Lampiran 4 Analisis Data

Lampiran 5 Dokumentasi

Lampiran 6 Plagiarism Checker

Lampiran 7 Surat Izin Penelitian

ABSTRAK

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAERAH TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) PROVINSI KEPRI

Muhammad Iqbal. 15612104. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
Iqbal.mhd046@gmail.com

Tujuan penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Kepri. Penelitian ini menggunakan data primer (kuesioner) dengan 62 orang responden sebagai sampel. Pengolahan data penelitian ini menggunakan SPSS versi 22.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik dan analisis regresi sederhana. Pengujian hipotesis yang digunakan yaitu uji parsial (uji t) dan uji determinasi (R^2). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian 2 arah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tunjangan Kinerja Daerah terdapat pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Kepri. Hal ini dapat dilihat dari t hitung $>$ t tabel yaitu t hitung 7,893 dan t tabel 1,670 dan memiliki hubungan yang kuat dilihat dari Uji Determinasi, Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja sebesar 50,9%.

Berdasarkan Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa Tunjangan Kinerja Daerah berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai dan dengan adanya Tunjangan Kinerja Daerah ini membuat Pegawai menjadi termotivasi dalam bekerjanya.

Kata Kunci : Tunjangan Kinerja Daerah, Kinerja Pegawai

Dosen Pembimbing I : Octojaya Abriyoso, S. I.kom., M.M.

Dosen Pembimbing II : Dwi Septi Haryani, S. T., M.M.

ABSTRACT

THE EFFECT OF PERFORMANCE OF REGIONAL PERFORMANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN EMPLOYEE AND DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES (BKPSDM) PROVINCE KEPRI

Muhammad Iqbal. 15612104. *Manajemen*. Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
Iqbal.mhd046@gmail.com

The purpose of this study intends to analyze the effect of Regional Performance Allowances on Employee Performance in the Human Resources Development and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of the Riau Islands Province. This study uses primary data (questionnaires) with 62 respondents as samples. This research data processing uses SPSS version 22.

The analytical methods used in this research are data quality test, classic assumption test and simple regression analysis. Hypothesis testing used is partial test (t test) and determination test (R²). Testing the hypothesis in this study using 2-way testing.

The results of this study indicate that the Regional Performance Allowance has a significant and positive effect on the Performance of Employees in the Human Resources Development and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of the Riau Islands Province. This can be seen from t arithmetic > t table that is t arithmetic 7.893 and t table 1.670 and has a strong relationship seen from the Determination Test, Regional Performance Allowances Against Performance of 50.9%.

Based on the results of this study, shows that the Regional Performance Allowances significantly influence Employee Performance and the existence of these Regional Performance Allowances makes Employees become motivated in their work.

Keywords : Regional Performance Allowances, Employee Performance.

*Supervisor I : Octojaya Abriyoso, S. I.kom., M.M.
Supervisor II : Dwi Septi Haryani, S. T., M.M.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai negeri adalah pegawai yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undang yang berlaku, diangkat oleh pejabat atau atasan yang berwenang dan disertai tugas. Pegawai negeri merupakan aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara benar, baik, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas, pegawai negeri berkedudukan sebagai aparatur negara, mengabdikan kepada negara dan masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945 yang berarti pegawai negeri sepenuhnya berada dibawah pemerintah.

Suatu organisasi dalam mencapai tujuan diperlukan pegawai yang berkualitas, dalam hal ini pegawai yang mampu bekerja dengan baik, berpengalaman, idealis, tekun, terampil, kreatif, disiplin, dan mau berusaha untuk menghasilkan kinerja yang baik sehingga mampu meraih prestasi kerja. Untuk dapat meraih prestasi kerja maka perlu adanya suatu motivasi, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi syarat atau peraturan pegawai antara lain pemberian kompensasi atau beserta tunjangan kinerja daerah yang akan membuat pegawai negeri dapat membuat semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan benar dan sesuai yang ditentukan.

Diberlakukannya UU No 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah, dimana pemerintah daerah diberikan kewenangan mengurus sendiri urusan

pemerintahan menurut asas otonomi. Dengan demikian maka secara peraturan undang-undang untuk organisasi pemerintah daerah dapat diarahkan berubah menjadi organisasi model *entrepreneurial* sehingga mampu menjalankan dua peran utamanya yaitu memberikan pelayanan dasar berupa penyediaan layanan kesehatan dan pendidikan, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penyediaan sarana perekonomian masyarakat (Mardjoen, 2013).

Sehubungan dengan hal tersebut maka Provinsi Kepulauan Riau menetapkan suatu kebijakan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kesejahteraan dan kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) yaitu memberikan tunjangan kinerja daerah (TKD) berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada seluruh ASN di lingkungan Provinsi Kepulauan Riau. Kebijakan TKD ini ditetapkan dalam (*Peraturan Gubernur Kepulauan Riau No. 80, 2018*) yang dijelaskan tentang Tunjangan kinerja daerah bahwa untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan menjaga integritas pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, perlu peningkatan kesejahteraan dan profesionalisme pegawai melalui pemberian tunjangan didasarkan pada pencapaian kinerja dan pertimbangan objektif lainnya. maksud peraturan gubernur ini adalah sebagai pedoman dalam memberikan tunjangan kinerja daerah bagi pegawai di lingkungan Provinsi Kepulauan Riau. tujuan Peraturan Gubernur ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan disiplin pegawai, meningkatkan keadilan dan kesejahteraan pegawai dan meningkatkan integritas pegawai. pemberian TKD bagi pegawai sesuai dengan kelas jabatan dan nilai jabatan yang disusun berdasarkan evaluasi jabatan, penetapan kelas jabatan dan

nilai jabatan maksudnya adalah dengan mempertimbangkan unsur-unsur klasifikasi jabatan, kompleksitas pelaksanaan kerja, dampak pelaksanaan tugas dan tanggungjawab.

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal yang akan membantu organisasi menyelesaikan segala urusan dan pegawai semangat dalam bekerja sama di suatu organisasi. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan moderen, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga tergantung pada diri sendiri yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat besar dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya.

Menurut Wibowo dalam (Abdullah, 2014) menyebutkan kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Menurut Moehariono dalam (Abdullah, 2014) Kinerja atau *performance* merupakan gambaran untuk tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Abdullah dilihat dari asal katanya, kinerja adalah pengertian dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh

pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai di BKPSDM ini adalah sesuai dengan perundang-undang ataupun peraturan yang sudah ditetapkan berdasarkan tugas dan fungsinya dan dasar menyusun kinerja mulai dari penugasan dari atasan langsung serta perjanjian kinerja dengan semua hal itu maka disusunlah sasaran kinerja pegawai sebagaimana yang diterakan didalam peraturan Gubernur nomor 80 tahun 2018 dari ini akan diakumulasi menjadi sebuah tunjangan kinerja pegawai daerah. Sasaran kinerja yang harus dicapai yaitu dengan membuat SKP tahunan dan bulan maka disetiap pegawai wajib membuat target kinerja yang disetujui dari atasan langsung dan kontrak kerja. Kepala BKPSDM ini mempunyai perjanjian kinerja terkait untuk memberikan pembinaan kinerja pegawai agar berkinerja baik, dikatakan berkinerja baik itu ada *rank* atau *point* nya berdasarkan peraturan Gubernur Paragraf 1 Pasal 12 dan prestasi kerja pegawai merupakan capaian SKP bulanan sebagaimana dimaksud dalam pasal 11 huruf a ditetapkan dari kategori ii dan penilaian tersebut di jelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Rank Dan Point SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)

Pencapaian SKP	Kategori	Nilai Per (%)
SKP 91 - Ke atas	Sangat Baik	40 %
SKP 76 – 90	Baik	30 %
SKP 61 – 75	Cukup	20 %
SKP 51 – 60	Kurang	10 %
SKP Di bawah 50	Buruk	5 %

Sumber : (Peraturan Gubernur Kepulauan Riau No. 80, 2018), 2019

Berdasarkan penilaian dari atasan langsungnya itu semua dilihat dari SKP tahunan dan bulanan dari semua itu sudah masukan dalam aplikasi dan tidak manual, dari sinilah pegawai tahu sudah sejauh mana kinerjanya tercapai dan apabila ada pegawai yang tidak melaksanakan tugas nya itu bisa langsung diambil alih oleh atasannya, tindakan atasan adalah :

1. Atasan langsung memanggil dan mempertanyakan kenapa tidak melaksanakan tugas yang ditetapkan.
2. Atasan langsung menyampaikan kepada kepala OPD (organisasi perangkat daerah).
3. Mediasi atau konseling permasalahan.
4. Atasan langsung memberikan sanksi disiplin.

Efek dari pegawai yang sudah bermasalah tidak akan mendapat tunjangan kinerja daerah dan dapat dijatuhi hukuman disiplin, hal tersebut sangat berpengaruh bagi atasan dan pegawai lainnya dikarenakan belum tercapai target kerja dan sasaran kerja yang maksimal bisa memberikan dampak kurang baik,

padahal sudah ada tunjangan kinerja yang memuaskan tetapi hasil kinerja masih belum stabil.

Sehubungan informasi di atas sebagai mana yang diketahui terdapat tunjangan kinerja daerah yang diberikan kepada pegawai dan dengan adanya tunjangan diharapkan tunjangan tersebut membuat pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya termotivasi, peneliti mendapat informasi dari kepala bidang pengadaan, informasi kepegawaian dan penilaian kinerja yang bisa memantau pegawai dalam menyusun SKP tahunan dan bulanan di BKPSDM ini sudah cukup baik dan semua pegawai pada respon dalam mengejar target dan SKP walaupun ada beberapa pegawai yang masih dikatakan belum dapat mengejar target kinerjanya.

Menurut penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Marni Mardjoen pada tahun 2013 tentang tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo yang membahas masalah TKD dari ada pegawai terlambat masuk kantor, ada pegawai yang pulang lebih cepat, ada pegawai yang meninggalkan tugas selama jam kerja tanpa izin, ada pegawai yang tidak mengikuti kegiatan kenegaraan, rapat, senam bersama dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan Provinsi Gorontalo.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jusdin Puluhulawa pada tahun 2013 tentang tunjangan kinerja daerah, pengaruhnya terhadap pegawai kinerja dan keberhasilan pemerintah di Provinsi Gorontalo membahas tentang lokal pemerintah dapat memberikan penghasilan tambahan kepada pegawai negeri

berdasarkan pertimbangan obyektif sehubungan dengan kapasitas fiskal dan memperoleh persetujuan sesuai dengan ketentuan Legislasi Dewan. Kebijakan ini disambut dengan sangat baik di kalangan birokrasi pemerintah daerah secara umum, dan bahkan menjadi contoh (*benchmarking*) untuk wilayah lain. Namun, masih ada beberapa masalah yang muncul, terutama bagaimana TKD bisa meningkatkan kinerja karyawan dan bagaimana kinerja mereka akan berdampak pada keberhasilan lokal pemerintah. Masalah-masalah ini adalah masalah internal birokrasi di Provinsi Gorontalo terkait dengan aplikasi TKD.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jecqueline Fritzie Najoan, Lyndon R. J. Pangemanan dan Ellen G. Tangkere pada tahun 2018 tentang tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Kabupaten Minahasa yang membahas pendapatan tunjangan kinerja berdasarkan dari eselon yang tidak sesuai, menunjukkan tunjangan kinerja daerah (TKD) pegawai yang ada di Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. Pegawai dengan pangkat Eselon II b memiliki tunjangan kinerja yang lebih tinggi dari pegawai dibawahnya sementara pegawai dengan tunjangan kinerja paling rendah adalah Staf. tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian, Kabupaten Minahasa.

Maka dari penjelasan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Kepri”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, dapat diajukan perumusan masalahnya sebagai berikut : Apakah terdapat pengaruh antara tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Kepri ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, dapat diajukan tujuan penelitian ini sebagai berikut : Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Kepri.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

1. Hasil Penelitian ini memberikan bukti empiris dan sumber pengetahuan yang nyata yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan informasi yang akurat yang akan membuat penelitian ini bisa menjadi referensi bagi peneliti lainnya mengenai pengaruh tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Kepri.
2. Hasil Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi dan tambahan ilmu bagi peneliti lain yang berminat mendalami topik yang sama.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Pemerintah, sebagai bahan masukan dan pengambilan keputusan serta memberikan informasi apakah pengaruh tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Kepri.
2. Bagi Penulis, dipergunakan sebagai penerapan ilmu pengetahuan teoritis kedalam situasi nyata dan dapat dijadikan referensi atau acuan dalam pengembangan penelitian pada masa yang akan datang atau penulis yang baru bisa melihat dari penelitian tedahulu.

1.5 Sistematik Penulisan

Untuk memberikan gambaran penulisan dalam penelitian ini, berikut merupakan sistematika penulisan yang berisi informasi umum yang akan dibahas disetiap bab.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini dibahas Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Sistematik Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang tinjauan literatur yang berisi teori-teori yang relevan sebagai landasan pendekatan untuk memecahkan masalah yang disusun dalam uraian masalah, hubungan antara variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis. Antara lain tunjangan kinerja daerah dan kinerja pegawai.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data dan jadwal penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil pembahasan berisi inti dari penelitian ini, gambaran umum objek penelitian serta analisis data dan interpretasi hasilnya.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta saran atas kesimpulan yang didapatkan dari penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam organisasi. SDM dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan potensi manusia sebagai penggerak organisasi mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset yang berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Nawawi dalam (M.Yani, 2012).

Di era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena itu berbagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. dalam sumber daya manusia unuk perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif dimata masyarakat tidak akan mengabaikan atau selalu mencari informasi lebih tentang aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil dan sangat besar dikarenakan diperusahaan butuh manajemen sumber daya manusia, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya.

2.1.1.1 Tujuan MSDM

Menurut Henry Simamora dalam (Hartatik, 2014) tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi empat tujuan, antara lain :

1. Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tuntutan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari masalah yang terjadi terhadap organisasi. manajemen ini juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantunya mencapai tujuan. melalui tujuan ini, manajemen sumber daya berkewajiban meningkatkan efektifitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, menggunakan tenaga kerja secara efektif dan efisien, mempertahankan dan mengembangkan kualitas kehidupan kerja, serta mengelola perubahan dan mengomunikasikan kebijakan yang paling penting adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Tujuan Fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang lebih memadai dengan kebutuhan organisasi. dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya

manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian kinerja antara kemampuan, pengetahuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan diberi imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi MSDM

Kedalam manajemen sumber daya manusia dalam arti makro diterapkan fungsi-fungsi pokok manajemen umumnya yang meliputi : fungsi-fungsi manajemen dan fungsi-fungsi manajemen personalia yaitu fungsi-fungsi operatif. Fungsi-fungsi manajemen biasanya meliputi *planning, organizing, directing* dan *controlling*. Fungsi-fungsi operatif meliputi *procurement, development, compensation, integration, maintenance* dan *separation*. tetapi perbedaannya adalah fungsi-fungsi tersebut dilakukan bukan oleh para manajer seperti pada perusahaan swasta biasa, tetapi oleh badan-badan pemerintahan yang diberi tugas didalam mengelola sumber daya manusia makro. diindonesia badan pemerintahan yang mengelola SDM terdiri dari departemen beserta seluruh instansi vertikalnya, badan perencanaan dan lembaga non departemen lainnya. fungsi-fungsi manajemen

dan fungsi operatif secara sepenuhnya dapat dilakukan pada tingkat perusahaan dengan personel manajemen, tetapi tingkat makro fungsi manajemen tersebut tidak semuanya dapat digunakan (Barhtos, 2012).

2.1.2 Tunjangan Kinerja Daerah (TKD)

Dengan diberlakukannya UU No 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah, dimana pemerintah daerah diberikan kewenangan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi. Dengan demikian maka secara kepercayaan organisasi pemerintah daerah dapat diarahkan berubah menjadi organisasi model *entrepreneurial* sehingga mampu menjalankan dua peran utamanya yaitu memberikan pelayanan dasar berupa penyediaan layanan pendidikan dan kesehatan serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penyediaan sarana perekonomian masyarakat suatu organisasi dalam mencapai tujuan diperlukan pegawai yang berkualitas, dalam hal ini pegawai yang mampu bekerja dengan baik, berpengalaman, disiplin, terampil, kreatif, idealis, tekun dan mau berusaha untuk memperoleh hasil kerja yang baik sehingga mampu meraih prestasi kerja. Untuk dapat meraih prestasi kerja maka perlu adanya suatu motivasi, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai (Mardjoen, 2013).

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintahan dalam pembangunan daerah terutama peningkatan kinerja pegawai perlu adanya motivasi agar pegawai bisa bekerja dengan baik dan maksimal salah satunya dengan dengan diberikannya tunjangan kinerja daerah kepada pegawai negeri sipil

yang dapat memacu semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar. Tunjangan Kinerja daerah adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja daerah merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja. Atau dengan kata lain tunjangan kinerja daerah adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang di berikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai (Najoan, Pangemanan, & Tengkere, 2018).

Berdasarkan (*Peraturan Gubernur Kepulauan Riau No. 80, 2018*) Tunjangan kinerja daerah adalah tunjangan atau sejenisnya yang diberikan oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau kepada pegawai yang melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang besarnya ditentukan dari kelas jabatan, nilai jabatan dan indeks harga jabatan.

1. Kelas Jabatan adalah tingkatan jabatan struktural maupun jabatan fungsional dalam satuan organisasi negara yang digunakan sebagai dasar pemberian besaran tunjangan kinerja.
2. Nilai Jabatan adalah akumulasi point atau faktor evaluasi jabatan struktural maupun jabatan fungsional yang digunakan untuk kelas jabatan.
3. Indeks Harga Jabatan adalah nilai rupiah yang diberikan untuk setiap nilai jabatan berdasarkan upah minimum provinsi.

TKD diberikan kepada pegawai setiap bulan berdasarkan penilaian hal-hal sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja

- a. Setiap pegawai wajib menyusun SKP tahunan berdasarkan RKT instansi yang ditetapkan setiap tahun pada awal januari.
- b. SKP manual kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian.
- c. SKP yang disusun harus disetujui dan ditetapkan pejabat penilai sebagai kontrak kerja.
- d. SKP tahunan diturunkan menjadi SKP bulanan yang ditetapkan setiap bulan.
- e. Prestasi kerja bulanan disampaikan kepada atasan langsung untuk dilakukan penilaian.
- f. Atasan langsung secara berjenjang wajib memberikan pengawasan, dengan memberi persetujuan dan atau menolak atas capaian yang dilaporkan oleh bawahan.

2. Perilaku Kerja

Perilaku kerja pegawai sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf b adalah disiplin kerja pegawai dalam memenuhi ketentuan jam kerja dan pegawai wajib mematuhi ketentuan jam kerja dengan mengisi persentasi secara elektronik sesuai peraturan perundang-undangan.

Besaran TKD :

1. Besaran TKD merupakan perkalian antara nilai jabatan dengan indeks harga jabatan.
2. Besaran TKD disebutkan dalam lampiran Peraturan Gubernur.

Perhitungan TKD :

1. Pegawai diberikan TKD setiap bulan sesuai Peraturan Gubernur.
2. Perhitungan TKD sebagaimana dimaksud ayat 1 merupakan nilai bersih sebelum pajak yang diterima pegawai.

Pasal 11 perhitungan TKD berdasarkan prestasi kerja pegawai dengan 40% dari besaran TKD dan perilaku kerja pegawai bobot 60% dari besaran TKD.

Pasal 19 TKD dapat diberikan kepada pegawai yang dipekerjakan dilingkungan Pemerintahan Provinsi apabila :

- Telah diangkat dalam jabatan struktural atau jabatan lainnya sesuai surat perintah melaksanakan tugas (SPMT) dan tidak memperoleh tunjangan penghasilan atau tunjangan yang dipersamakan oleh instansi asal.

Pasal 20 tentang pegawai pindahan dari Provinsi lain atau Kabupaten/Kota (instansi lain) diberikan TKD apabila :

- Gaji Pegawai yang bersangkutan telah dibayarkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi dan telah melaksanakan tugas pada Pemerintahan Provinsi paling singkat 1 tahun yang dibuktikan dengan surat pernyataan melaksanakan tugas yang ditanda tangani oleh Kepala Perangkat Daerah, kecuali pegawai yang diangkat dalam jabatan berdasarkan hasil seleksi terbuka.

Pengurangan TKD meliputi :

1. Setiap Pegawai yang tidak masuk bekerja dengan alasan izin atau cuti tahunan sebelum atau sesudah pelaksanaan cuti bersama keagamaan

dikenakan pengurangan TKD sebesar 5% (lima perseratus) dari TKD yang diterima pada bulan berjalan.

2. Pegawai yang dijatuhi sanksi disiplin tingkat berat dikenakan pengurangan besaran TKD yang diterima pada bulan berjalan sebagai berikut :
 - a) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun dikurangi sebesar 5% (lima perseratus) selama 7 bulan.
 - b) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah dikurangi 5% (lima perseratus) selama 8 bulan.
 - c) Pembebasan dari jabatan dikurangi sebesar 5% (lima perseratus) selama 9 bulan

Pemberhentian pembayaran TKD diberlakukan kepada :

1. Pegawai yang diberhentikan sementara karena ditahan oleh pihak berwajib karena menjadi tersangka tindak pidana sampai putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.
2. Pegawai yang menjalani cuti di luar tanggungan negara.
3. Pegawai yang dipekerjakan atau pegawai yang diperbantukan pada instansi lain.
4. Pegawai yang berhenti/diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat.

2.1.3 Kinerja

Para ahli manajemen memberikan berbagai pengertian tentang kinerja ini sesuai dengan sudut pandang mereka masing-masing, dan bahkan juga

berdasarkan pengalaman kerja yang langsung mereka alami dan rasakan. diantara beberapa pengertian kinerja tersebut adalah :

1. Menurut Wibowo, menyebutkan kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan hanya sekedar hasil pekerjaan saja atau prestasi kerja, tetapi juga dapat mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.
2. Menurut Wirawan, kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang pengertian dalam bahasa inggris adalah *performance*. Kinerja adalah sesuatu yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.
3. Menurut Moehariono, kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.
4. Menurut Amstrong dan Baron, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dan erat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.
5. Menurut Abdullah, dilihat dari asal katanya kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang

diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014).

2.1.3.1 Manajemen Kinerja

Manajemen Kinerja bertujuan mengembangkan sejumlah aspek kinerja : pertama, mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (perusahaan) kedua, kinerja pegawai dalam mencapai tujuan berupaya menciptakan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompensasi karyawan secara terus-menerus. ketiga, berupaya meningkatkan efisien dan efektifitas proses pencapaian tujuan. keempat, mengukur kinerja individu karyawan, tim kerja, dan kinerja organisasi (perusahaan) secara periodik (Abdullah, 2014).

2.1.3.2 Perencanaan Tujuan Dan Sasaran Kinerja

1. Perencanaan

Membuat perencanaan merupakan titik awal dari segala aktivitas manajemen. begitu pula dengan aktivitas manajemen kinerja. Oleh karena itu perencanaan dalam manajemen kinerja mempunyai arti yang sangat penting, karena tanpa ada perencanaan yang jelas mustahil untuk melakukan suatu kegiatan dalam *me-manage* pekerjaan. dari sinilah kita dapat memahami bahwa perencanaan itu merupakan dasar yang harus ada didalam manajemen kinerja.

Dengan demikian pengertian perencanaan dalam manajemen kinerja itu adalah kegiatan persiapan yang dilakukan dengan merumuskan dan menetapkan keputusan dengan langkah-langkah penyelesaian masalah atau pelaksanaan suatu pekerjaan secara terarah pada suatu tujuan.

2. Tujuan

Didalam perencanaan strategis mendefinisikan (merumuskan) tujuan organisasi dengan jelas merupakan suatu yang harus diselesaikan lebih dahulu sebelum mengerjakan substansi perencanaan lainnya. hal itu dilakukan karena tujuan itulah yang akan menjadi kiblat organisasi, sehingga semua aktivitas dalam organisasi itu berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai organisasi. tanpa ada rumusan tujuan yang jelas bukan tidak mungkin akan ada unit-unit kerja organisasi yang bekerja asal-asalan saja sehingga lepas dari tujuan. pada umumnya tujuan organisasi itu dapat dirumuskan untuk organisasi bisnis tujuannya adalah untuk mendapatkan laba berkelanjutan (*sustainable profit*).

Untuk organisasi publik tujuannya adalah memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat (*service excellent for public service*) yang ada kepentingan atau sangkut-paut urusan dalam kehidupan mereka sehari-hari.

3. Sasaran

Sasaran kinerja biasanya dinyatakan secara spesifik dengan menjelaskan hasil yang ingin dicapai, besarnya dapat dihitung atau diukur, waktunya diketahui kapan, siapa yang harus melakukannya, prosesnya dapat diamati.

didalam sasaran tergambar unsur-unsur berikut :

1. *The Performance*, orang yang mejalankan (melaksanakan) kinerja.

2. *The action of performance*, tindakan atau pekerjaan untuk mencapai kinerja.
3. *A time element*, menunjukkan kapan waktu menyelesaikan kinerja.
4. *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan yang dicapai.
5. *The place*, tentang tempat dimana melaksanakan pekerjaan (kinerja) (Uno & Lamatenggo, 2015).

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Mangkunegara, 2017).

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi beserta semangat dalam bekerja dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. situasi kerja yang dimaksud

mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.1.3.4 Kinerja Dalam Perspektif Teoretis

Kinerja dapat dilihat langsung dalam kehidupan sehari-hari sebagai kegiatan profesional. Dalam hal ini, berdasarkan perbandingan kinerja dan kualifikasinya, seseorang dapat dikelompokkan kedalam katagori, sebagai berikut.

1. Penggerak (*Dynamo*)

Seseorang bertindak seolah-olah masih berada dalam posisi ditengah-tengah saat meniti karier (bukan saat melakukan pekerjaan) keatas. selalu punya rencana strategi personal yang terus dilakukan dan dipenuhi. orang ini selalu bekerja untuk mempelajari sesuatu yang baru dan kontinyu mengasah kemampuan serta keahliannya.

2. Penjelajah (*Cruisers*)

Bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, sehingga sebagai konsekuensinya jauh dari stres dan sangat menikmati kehidupan pekerjaannya. sesekali penjelajah dapat pula mengerjakan sesuatu yang baik, meski sebenarnya tidak terkait dengan kemampuan yang digunakannya dalam keseharian pekerjaan.

3. Orang yang kalah (*Losers*)

Dalam dunia profesi, seseorang biasa dikatakan orang yang kalah dalam bekerja jika tidak mempunyai keahlian, meski hanya keahlian standar dasar (Uno & Lamatenggo, 2015).

2.1.3.5 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP) sementara itu menurut Lohman indikator kinerja (*Performance Indicator*) adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektifitas dan efisien proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Demikian disebutkan Mahsun, merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu.

Keenam kategori ukuran kinerja tersebut menurut Moeheriono dalam (Abdullah, 2014) adalah sebagai berikut :

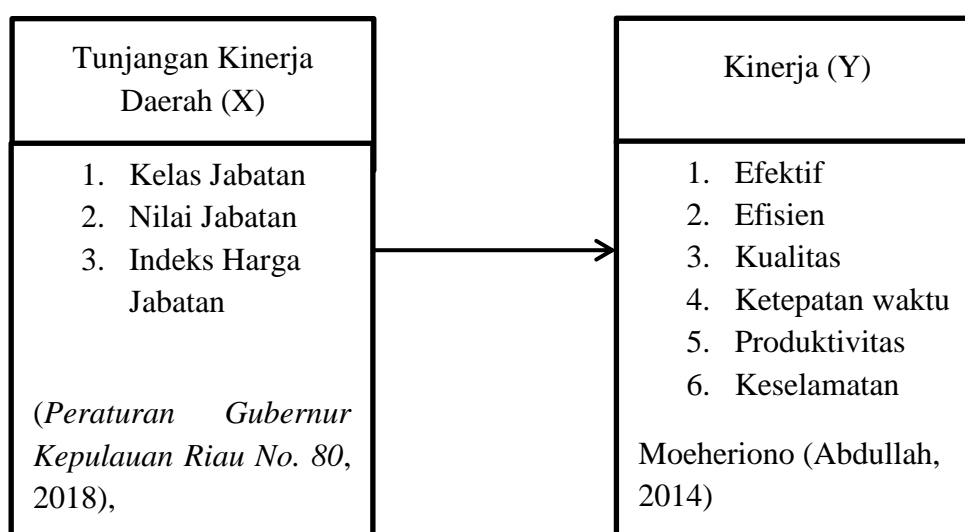
1. Efektif, indikator yang mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. indikator efektifitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah yang kita lakukan sesuatu sudah benar.
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat sesuai dengan proses untuk menghasilkan output dengan mengenakan biaya serendah mungkin. indikator efisien ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar.
3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan Waktu, indikator ini untuk mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dengan waktu yang telah ditetapkan.

5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran yang baik menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel indenpenden dan dependen (Sugiyono, 2015). Penelitian ini terdiri dari 2 variabel, yaitu tunjangan kinerja daerah (X), sebagai variabel indenpenden (bebas) dan kinerja (Y) sebagai variabel dependen (terikat). Untuk menjelaskan hubungan antara variabel tersebut dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1
Skema Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2019)

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. dikataka sementara dikarenakan jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik (Sugiyono, 2015).

Adapun Hipotesis yang diteliti :

H1 : Diduga terdapat pengaruh tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Kepri.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang akan digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini. ada pun penelitian-penelitian tersebut sebagaimana diterangkan dibawah ini.

2.4.1 Penelitian Dalam Negeri (Nasional)

1. Marni Mardjoen (2013)

Universitas Negeri Gorontalo dengan penelitian berjudul “Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap

Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Staf Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo yang berjumlah 118 orang. Teknik analisis data analisis regresi sederhana menggunakan statistik inferensial, yakni untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo bahwa pemberian Tunjangan Kinerja Daerah dapat menjelaskan kinerja pegawai. Selain itu juga pemberian Tunjangan Kinerja Daerah merupakan strategi dari Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo khususnya Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo karena memiliki hubungan yang kuat terhadap kualitas kerja, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, efektivitas biaya, dan pengawasan sehingga pemberian Tunjangan Kinerja Daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

2. Jecqueline Fritzie Najoan dan Lyndon R. J. Pangemanan dan Ellen G. Tangkere (2018)

Penelitian berjudul “Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. Tujuan Penelitian ini adalah mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian, Kabupaten Minahasa. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersifat

kuantitatif, dimana instrumen utamanya adalah kuesioner yang berisi pertanyaan yang menyangkut tunjangan kinerja dan kinerja pegawai yang diberikan kepada pegawai terpilih untuk diisi secara baik, jujur dan benar. Untuk kuesioner tunjangan kinerja dinilai/diisi oleh pegawai sendiri dan untuk kuesioner penilaian kinerja pegawai dinilai/diisi oleh atasan dibagi menjadi empat bagian yaitu Kepala Dinas menilai 11 orang pegawai, Sekretaris menilai 1 orang pegawai, Kepala Bidang menilai 16 orang pegawai dan Kepala UPTD menilai 35 orang pegawai berdasarkan sampel penelitian. Dinas Petanian adalah unsur pelaksana daerah untuk memberikan pelayanan administrasi dan teknis kepada masyarakat sesuai dengan tugas dan fungsinya yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah, dalam pelaksanaan tugas secara teknis administratif bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di kabupaten Minahasa yang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang pertanian. Dinas Pertanian ini dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Minahasa Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Daerah Kabupaten Minahasa.

3. Yusnia Hanifah (2017)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember dengan penelitian berjudul “Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Motivasi Kerja,

Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Di Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, termasuk dalam confirmatory research sekaligus explanatory research yang menggunakan analisis jalur (path analysis). Populasi sebanyak 104 orang, dengan sampel 83 orang Pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* berdasarkan kriteria *Slovin*. pembahasan menunjukkan bahwa tunjangan kinerja mempunyai hubungan linier negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi dan disiplin kerja, sedangkan terhadap kinerja mempunyai hubungan linier negatif tapi signifikan. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara keseluruhan mempunyai hubungan linier positif terhadap kinerja, namun dalam penelitian ini tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.4.2 Penelitian Luar Negeri (Internasional)

1. Jusdin Puluhulawa (2013)

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia dengan judul penelitian “Tunjangan Kinerja Daerah; Pengaruhnya terhadap Karyawan Kinerja dan Keberhasilan Pemerintah Daerah di Gorontalo Provinsi, Indonesia” Metode penelitian pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini. rata-rata pencapaian kinerja karyawan selama enam tahun pelaksanaan TKD mencapai 84,1% (kategori sangat baik). Ini menyiratkan bahwa karyawan kinerja meningkat yang juga mencerminkan kinerja pemerintah daerah. Dampak TKD terhadap produktivitas karyawan dapat dilihat dari perilaku karyawan yang menunjukkan kemajuan dan

perubahan berarti dalam tugas yang diberikan kepadanya. Di provinsi Gorontalo, pengaruh TKD terhadap karyawan Kinerja diberikan banyak manfaat dalam hal perubahan untuk mendapatkan sikap, perilaku, pola pikir, mental, moral yang baik dan motivasi karyawan dalam aktivitas kerja sehari-hari untuk melakukan tugas-tugas dasar yang diberikan oleh pemimpin. Pekerja kinerja ditingkatkan secara signifikan menjadi 84,1% (kategori sangat baik) sejak TKD diluncurkan pada 2004 sampai 2009. Prestasi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat yang mencerminkan kinerja pemerintah daerah. Keberhasilan pemerintah yang dapat dilihat dari pencapaian tiga bidang program yaitu ekonomi diwakili oleh pertanian, perikanan; pendidikan dan kesehatan adalah bentuk kinerja organisasi di Indonesia melaksanakan program pengembangan yang telah ditetapkan. Kinerja organisasi adalah yang efektif, program sistemik dan komprehensif yang dilakukan individu/kelompok sehubungan dengan upaya untuk meningkatkan kemampuan organisasi untuk secara berkelanjutan mencapai kebutuhan mereka secara efektif. Keberhasilan ini karena kerja keras, prestasi dan produktivitas karyawan sebagai pelopor pembangunan.

2. Monica Indrayanti Simanjourang & Willem J.F. Alfa Tumbuan (2016)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Administrasi Bisnis Internasional (IBA) Universitas Sam Ratulangi Manado. dengan judul penelitian “Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan

Lelang Manado. Jenis Penelitian Ini adalah penelitian kausal. Populasi penelitian ini adalah karyawan di KPKNL sebagai Kantor Wilayah DJKN Sulutteggomalut di Manado yang terdiri dari 38 karyawan. Desain pengambilan sampel adalah sampling jenuh yang mencakup semua karyawan di KPKNL sebagai Kantor Operasional DJKN Suluttenggomalut di Manado yang berjumlah 38 karyawan. Ada pengaruh signifikan tunjangan kinerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan. Meningkatnya dua variabel secara bersamaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Ada pengaruh signifikan tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan, secara parsial. Semakin besar tunjangan kinerja yang dibayarkan kepada karyawan, juga semakin mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Berdasarkan T-Test, secara parsial tidak ada pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan. Karyawan tidak terpengaruh oleh magang atau beasiswa pada kinerja mereka di perusahaan.

Tabel 2.1
Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Tahun	Metode	Skala	Hasil
1.	Marni Mardjoen	Pengaruh tunjangan kinerja daerah (TKD) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.	2013	Kuantitatif Verifikatif	Ordinal	Pemberian tunjangan kinerja daerah (TKD) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo berpengaruh signifikan terhadap kinerja

						pegawai dan secara efektif dan efisien mempunyai hubungan nyata terhadap kinerja pegawai.
2.	Jecqueline Fritzie Najoan, Lyndon R.J Pangemanan dan Ellen G. Tangkere	Pengaruh tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa.	2018	Kuantitatif Verifikatif	Ordinal	Tunjangan kinerja daerah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa.
3.	Yusnia Hanifah	Pengaruh tunjangan kinerja daerah terhadap motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur.	2017	Kuantitatif Verifikatif	Ordinal	Tunjangan kinerja daerah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPDAS di Jawa Timur. Apabila pemberian tunjangan kinerja meningkat, kinerja pegawai justru akan turun.
4.	Jusdin Puluhulawa	Tunjangan kinerja daerah; pengaruhnya terhadap karyawan kinerja dan keberhasilan Pemerintah	2013	Kuantitatif Verifikatif	Ordinal	Pengaruh TKD terhadap kinerja karyawan memberikan banyak manfaat dalam hal perubahan

		Daerah di Gorontalo Provinsi, Indonesia.				untuk mendapatkan sikap, perilaku, pola pikir, mental, moral yang baik. Pekerja kinerja ditingkatkan secara signifikan menjadi 84,1% (kategori sangat baik) sejak TKD diluncurkan pada 2004 sampai 2009.
5.	Monica Indrayanti Simanjorang dan Willem J.F. Alfa Tumbuan	Pengaruh tunjangan kinerja daerah dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.	2016	Kuantitatif Verifikatif	Ordinal	Ada pengaruh signifikan tunjangan kinerja daerah dan Pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan dan parsial.

Sumber : Rangkuman Penelitian Terdahulu (2019)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif verifikatif. Penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015).

3.2 Jenis Data

Untuk melengkapi data yang dibutuhkan maka ada beberapa sumber data yang bisa dikumpulkan untuk menghasilkan informasi yaitu data primer dan data sekunder yaitu :

1. Data primer adalah merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. data primer dilakukan melalui dokumentasi dan kuesioner.
2. Data sekunder adalah merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). data sekunder umumnya berupa catatan, bukti atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter)

yang di publikasikan dan tidak publikasikan (Indriantoro & Supomo, 2013).

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah berbagai cara yang digunakan untuk mengumpulkan data, menghimpun, mengambil, atau menjaring data penelitian.

1. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Toto Syatori Nasehudin, 2012).
2. Dokumentasi adalah metode pengumpulan data kuantitatif sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. sebagian besar data berbentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cenderamata, jurnal kegiatan sebagainya. bahan dokumenter terbagi berbagai macam, yaitu otobiografi, surat-surat pribadi, catatan harian atau buku, klipping, memorial, dokumen pemerintah atau swasta data di server dan flashdisk, data tersimpan di webside, dan lain-lain. data jenis ini mempunyai sifat utama tak terbatas pada ruang dan waktu sehingga bisa

dipakai untuk menggali informasi yang terjadi dimasa dahulu dan sekarang (Arikunto, 2013).

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada subjek/objek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu (Sugiyono, 2015). Adapun jumlah populasi yang terdapat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Kepri, yaitu berjumlah 62 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2015).

Adapun sampel yang didapat terurai pada **Tabel 3.1** berikut.

Tabel 3.1 Sampel

NO	Bidang Tugas	Jumlah
1.	Sekretariat.	22
2.	Pengadaan, Informasi Kepegawaian Dan Penilaian Kinerja.	12
3.	Mutasi, Kepangkatan, Promosi Dan Penghargaan.	12
4.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	12
5.	Media Suara.	4
	Jumlah	62

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Kepri (2019)

Dalam penelitian ini, metode sampling yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang diinginkan membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Metode sampling jenuh ini diambil, karena jumlah populasi yang tidak terlalu besar, maka agar sampel dalam penelitian ini mewakili karakteristik populasi, maka digunakanlah metode sampling jenuh. sampel yang akan diambil berjumlah 62 orang.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Indriantoro & Supomo, (2013) Definisi Operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi

operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoprasikan-analisis *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pertanyaan	Skala
Tunjangan Kinerja Daerah (X1)	Tunjangan Kinerja Daerah adalah tunjangan atau yang sejenisnya yang diberikan oleh Pemerintahan Provinsi Kepri kepada pegawai yang melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. (Peraturan Gubernur No 80 tahun 2018)	1. Kelas Jabatan 2. Nilai Jabatan 3. Indeks Harga Jabatan (Peraturan Gubernur No 80 tahun 2018)	P1, P2 dan P3 P4, P5 dan P6 P7, P8, P9 dan P10	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Abdullah dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan	1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu 5. Produktivitas 6. Keselamatan (Abdullah, 2014)	P1 dan P2 P3 dan P4 P5 dan P6 P7 dan P8 P9 dan P10 P11 dan P12	Likert

	yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. (Abdullah, 2014)			
--	--	--	--	--

Sumber : Data sekunder dan hasil olahan peneliti (2019)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan bagian yang paling penting dalam metode ilmiah, karena dengan pengolahan data, data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Dalam pengolahan data ada beberapa tahap yang harus dilakukan diantaranya yaitu :

1. *Editing* adalah memeriksa daftar pertanyaan yang telah diserahkan oleh para pengumpul data. tujuan dari pada editing adalah untuk mengurangi kesalahan atau kekurangan yang ada didalam daftar pertanyaan yang sudah di selesaikan sampai sejauh mungkin (Narbuko & Achmadi, 2016).

Pemeriksaan daftar pertanyaan yang telah selesai ini dilakukan terhadap :

1. Kelengkapan jawaban.
2. Keterbacaan Tulisan.
3. Kejelasan makna jawaban.
4. Kesusuaian jawaban.
5. Relevansi jawaban.
6. Keseragaman satuan data.

2. *Coding* adalah mengklasifikasikan jawaban-jawaban dari para responden kedalam kategori-kategori. biasa klasifikasi dilakukan dengan cara memberi tanda/kode berbentuk angka pada masing-masing jawaban (Narbuko & Achmadi, 2016).

Ada dua langkah didalam melakukan koding, yaitu :

1. Menentukan kategori-kategori yang akan digunakan.
 2. Mengalokasikan jawaban-jawaban responden pada kategori tersebut.
3. *Tabulating* adalah pekerjaan membuat tabel. jawaban-jawaban yang sudah diberi kode kategori jawaban kemudian dimasukan kedalam tabel (Narbuko & Achmadi, 2016).
 1. Menghitung frekuensi data dalam masing-masing kategori jawaban.
 2. Menyusun tabel distribusi frekuensi.
 4. *Scoring* dapat dilakukan dengan cara melakukan pengukuran terhadap pengolahan data dari teknik pengumpulan data yaitu kuesioner kemudian melakukan proses pemberian skor terhadap jawaban yang diberikan oleh responden (Narbuko & Achmadi, 2016).

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah,

dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan (Sujarweni, 2015).

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan *item* tersebut dalam mengungkapkan suatu yang ingin diungkap. *item* biasanya berupa pertanyaan yang ditujukan kepada responden dengan menggunakan bentuk koesioner dengan tujuan mengungkapkan sesuatu (Pramesti, 2016).

$$r_{ix} = \frac{\sum ix - (\sum i)(\sum x)/n}{\sqrt{(\sum i^2 - (\sum i)^2/n)(\sum x^2 - (\sum x)^2/n)}}$$

r_{ix} = Koefisien korelasi skor butir (i) dengan skor total (x)

n = Jumlah sampel (responden)

i = Skor butir

x = Skor total (Santoso, 2014).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan koesioner. maksudnya apakah alat ukur dapat tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala

rentangan (seperti skala likert 1-5) adalah *Cronbach Alpha*. uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana *item* yang masuk dipengujian adalah *item* yang valid saja (Priyatno, 2014).

$$\rho_a = \frac{N}{N-1} \frac{\sigma_u^2 - \sum_{g=1}^N \frac{\sigma_{x_g}^2}{g-1}}{\sigma_u^2}$$

Keterangan :

ρ_a = Koefisien reliabilitas instrumen

N = Jumlah butir skala

$\sigma^2 u$ = Varians skala (skor total)

$\sigma^2 g$ = Varians butir (skor butir) (Uno & Lamatenggo, 2015).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. metode yang digunakan adalah metode grafik, yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P *Plot of regression standardized*. sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal. Sedangkan uji metode *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika signifikansi lebih dari 0,05 (Sunyoto, 2011).

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. berikut dilakukan uji heteroskedastisitas dengan metode grafik, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi.

Dasar kriterianya dalam pengambilan keputusan, yaitu :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y , maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyatno, 2014).

3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila sekor variabel bebas diketahui maka sekor variabel terikat dapat diprediksi besarnya. analisis regresi juga dapat dilakukan untuk mengetahui linearitas variabel terikat dengan variabel bebasnya, karena dalam melakukan analisis korelasi parametrik terlebih dahulu harus diketahui apakah variabel-variabel yang akan dikorelasikan itu merupakan regresi linear atau regresi nonlinear karena akan menentukan teknik analisa korelasi mana yang akan dipergunakan dalam menganalisis data, analisis regresi juga dapat menunjukkan ada atau tidak adanya data yang *outlier* atau data yang ekstrem. Analisis regresi

linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara satu variabel *independent* dengan satu variabel *dependent* (Sujarwo, 2014)

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Nilai prediksi variabel dependen.

a : Konstanta, yaitu nilai Y jika $X = 0$

b : Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X.

x : Variabel independen.

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji t

Uji t adalah salah satu uji statistik yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan yang signifikan (meyakinkan) dari dua buah *mean* sampel (dua buah variabel yang dikomperatifkan).

Penggunaan uji t dapat dibedakan :

1. Uji t untuk sampel kecil dan sampel besar yang berkorelasi.
2. Uji t untuk sampel kecil dan sampel besar yang tidak berkorelasi
3. Jika $\text{sig} < 0,05$ atau nilai t hitung $>$ tabel atau t hitung $<$ t tabel pada taraf signifikansi 0,05 maka H_a diterima.
4. Jika $\text{sig} > 0,05$ atau t hitung $<$ t tabel atau t hitung $>$ t tabel pada taraf signifikansi 0,05, maka H_0 diterima. Pada uji t, nilai probabilitas dapat

dilihat dari hasil pengolahan SPSS pada tabel *coefficient* kolom *sig* atau *significance* (Hartono, 2010).

3.7.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 yaitu suatu uji untuk mengukur kemampuan variabel – variabel bebas dalam mempengaruhi variabel tidak bebas. Dimana nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Semakin besar R^2 (mendekati 1) maka variabel bebas semakin dekat hubungannya Terhadap variabel tidak bebas, Terhadap kata lain model tersebut dianggap baik (Priyatno, 2014).

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana : R^2 = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. (B. R. Hakim, Ed.). Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian* (Cetakan Ke). Jakarta.
- Barhtos, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 9). Jakarta.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hartono. (2010). *SPSS 16.0 Analisis Data Statistika Dan Penelitian* (Edisi ke 2). Yogyakarta.
- Indriantoro, & Supomo. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Jakarta.
- M.Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: mitra wacana media.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. (R. Refika, Ed.) (Cetakan ke). Bandung.
- Mardjoen, M. (2013). Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah(TKD) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tengkere, E. G. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri-SosioEkonomi Unsrata*, 14 nomor 1.
- Narbuko, C., & Achmadi, A. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta.
- Peraturan Gubernur Kepulauan Riau No. 80*. (2018). Tanjungpinang.
- Pramesti, G. (2016). *Statistika Lengkap Secara Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS 23*. Jakarta.
- Priyatno, D. (2014). *Spss 22 Pengolahan Data Terpraktis*. (A. Prabawati, Ed.). Yogyakarta.
- Santoso, S. (2014). *SPSS 22 From Essential to Expert Skills*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Statistik bisnis ekonomi* (cetakan pe). Yogyakarta.
- Sujarwo, J. (2014). *Riset Skripsi Dan Tesis Dengan SPSS 22*. Jakarta: PT Elex

Media Komputindo.

Sunyoto, D. (2011). *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis* (Cetakan Pe). Jakarta:

Caps.

Toto Syatori Nasehudin, N. G. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. (B. A. Saebani, Ed.) (Cetakan ke). Bandung: CV Pustaka Setia.

Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2015). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. (R. Damayanti & F. Hutari, Eds.). Jakarta: Bumi Askara.

CURICULUM VITAE



BIODATA

Nama : Muhammad Iqbal
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 5 Juni 1997
Status : Belum menikah
Agama : Islam
Alamat : Jalan Fisabilillah Km 8. Gg. Menur No.60
Nomor Hp : 0895600551396
Email : iqbal.mhd046@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

TK : TK Al-qur'an Nurul Huda Tanjungpinang
SD : MIN (Madrasah Ibtidaiyah Negeri) Tanjungpinang
SMP : MTSN (Madrasah Tsanawiyah Negeri)
Tanjungpinang
SMA : MAN (Madrasah Aliyah Negeri) Tanjungpinang
PERGURUAN TINGGI : STIE (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi)
Tanjungpinang