

PENGARUH PENGELOLAAN PEMBAYARAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Tri Mulyana¹, Danna Solihin², Nurfitriani³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Email : trimulyana@gmail.com

Keywords :

Pengelolaan Pembayaran
Tunjangan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengelolaan pembayaran tunjangan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur. Metode penelitian ini kuantitatif dengan jenis korelasional. Populasi dalam penelitian semua pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur tahun 2021 sebanyak 95 orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 95 orang karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Memfokuskan pada variabel dependen kinerja pegawai dan variabel independen yaitu pengelolaan pembayaran tunjangan. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian pengelolaan pembayaran tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Sehingga semakin tinggi pengelolaan pembayaran tunjangan maka semakin tinggi kinerja pegawai. Begitupula sebaliknya semakin rendah pengelolaan pembayaran tunjangan maka semakin rendah kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Perkembangan yang terjadi dalam perekonomian dunia semakin cepat dan sulit diprediksikan. Semakin canggih ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut organisasi untuk berbenah diri menghadapi tantangan dan perubahan yang serba tidak terduga. Tantangan yang dihadapi dimasa depan diantaranya untuk menciptakan organisasi yang menuntut pengelolaan sumber daya yang efisien dan efektif agar bisa berkembang dalam persaingan yang semakin ketat. Suatu organisasi perlu melakukan upaya untuk mengelola apa yang dimilikinya, termasuk dengan pengelolaan sumber daya manusia yang menggambarkan bahwa kebutuhan akan sumber daya manusia yang bermutu tinggi akan semakin besar.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai.

Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi, apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah. Pelayanan yang terbaik, tidak dapat

dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja pegawai tersebut.

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan moderen, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat besar dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab dari setiap individu yang bekerja dalam institusi atau suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia diantaranya mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Kinerja yang baik adalah hasil pekerjaan optimal dan sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Pencapaian kinerja pegawai yang optimal dapat dilihat dari kesejahteraan pegawai dan faktor-faktor yang mendukung kinerja pegawai. Edy Sutrisno (2010:172) menyimpulkan “kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi”. August W. Smith (Sedarmayanti, 2011:50) menyatakan bahwa “kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise* (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses)”.

Keberhasilan dalam 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 diberikannya tunjangan kinerja kepada pegawai negeri sipil yang dapat memacu semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar. Tunjangan kinerja adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerjaatau dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang di berikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh pemberian insentif atau tunjangan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Sirajudin Saleh (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada BAUK Universitas Negeri Makassar. Penelitian Siti Mutia Ulfha (2018) menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian Suncoko (2010) menunjukkan bahwa pemberlakuan remunerasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan pegawai KPPN Jakarta I yang dirasakan pelanggan. Ditunjang penelitian Ni Wayan Ernawat (2020) menunjukkan bahwa dari tahun 2016 sampai dengan bulan November Tahun 2018 rata-rata pegawai mendapatkan potongan penerimaan tunjangan kinerja pegawai yang diatur berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor : P.86/MENLHK/SETJEN/KUM.1/7/2018.

Upaya memperbaiki kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur, maka pemerintah melalui peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 32 Tahun 2020 tentang tata cara pemberian, pemotongan, penghentian tambahan penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintahan Provinsi Kalimantan Timur. Tunjangan kinerja diberikan kepada pegawai sesuai dengan target/sasaran kinerja

yang ditetapkan setiap awal tahun yang dihitung berdasarkan kategori dan nilai capaian kinerja pegawai yang dinilai pada setiap awal tahun. Tujuan pemberian tunjangan kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Jenis tunjangan yang diberikan kepada pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur adalah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang dibayarkan setiap satu bulan sekali dengan pembayaran sesuai dengan kelas jabatan yang diberikan oleh Kepala Perangkat Daerah. Terdapat kecemburuan sosial antar Aparatur Sipil Negara di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur yang beban kerjanya tidak sesuai dengan tunjangan kinerja yang diterimanya, sehingga peneliti ingin menganalisis pengaruh tunjangan terhadap kinerja pegawai.

Tunjangan kinerja diberikan kepada pegawai negeri sipil dan calon pegawai negeri sipil. Pemberian tunjangan kinerja kepada setiap pegawai di harapkan dapat mewujudkan penegakan disiplin dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada instansi dan masyarakat serta dapat meningkatkan kesejahteraan bagi pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengelolaan pembayaran tunjangan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur.

Literatur dasar teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu manajemen sumber daya manusia. Pengertian manajemen menurut Ara Hidayat dan Imam Machali (2010:1) secara bahasa (etimologi) berasal dari kata kerja *“to manage”* yang berarti mengurus, mengatur, mengemudikan, mengendalikan, menangani, mengelola, menyelenggarakan, menjalankan, melaksanakan dan memimpin. Kata *“management”* berasal dari bahasa latin *“mano”* yang berarti tangan, kemudian menjadi *“manus”* yang berarti bekerja berkali-kali. Definisi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017:10), *“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”* Hipotesis penelitian yaitu pengelolaan pembayaran tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur.

METODE PENELITIAN

Defenisi Operasional

1. Pengelolaan pembayaran tunjangan adalah semua bentuk tunjangan yang diberikan oleh masing-masing instansi atau kantor dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai, dengan indikator menurut Oktavia (2018) :
 - a. Keadilan dalam pemberian tunjangan yang terindikasi dari (Oktavia, 2018):
 - b. Kesesuaian dengan kinerja yang terindikasi dari (Oktavia, 2018):
 - c. Keterkaitan dengan kebutuhan yang terindikasi dari (Oktavia, 2018):
2. Kinerja pegawai adalah hasil yang dapat dilihat oleh para pegawai dalam mencapai target yang di inginkan oleh perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya, dengan indikator menurut Oktavia (2018) :
 - a. Kualitas kerja
 - b. Ketepatan waktu
 - c. Inisiatif
 - d. Kemampuan
 - e. Komunikasi

Jangkauan Penelitian

Penelitian ini, yang diteliti adalah Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur yang dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan

Timur beralamat pada Jl. K.H.Wahid Hasyim Komplek Stadion Madya Sempaja (Pusdiklat) Tahun 2021.

Rincian Data Yang Diperlukan

1. Gambaran umum Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur
2. Data tentang Dinas Pemuda dan Olahraga Kalimantan Timur tahun 2021.
3. Data Jumlah Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kalimantan Timur tahun 2021.
4. Kuisisioner yang di bagikan ke pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur.

Teknik Pengumpulan Data

Metode angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Populasi Dan Sampel

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur tahun 2021 sebanyak 95 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur tahun 2021 sebanyak 95 orang. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 95 orang.

Alat Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis data dengan menggunakan analisis statistik regresi linier sederhana Persamaan regresi linear sederhananya dituliskan :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

X = Pengelolaan Pembayaran Tunjangan kinerja

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi untuk variabel bebas

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah hipotesis diterima jika pengelolaan pembayaran tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur. Sebaliknya hipotesis ditolak jika pengelolaan pembayaran tunjangan kinerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur merupakan unsur pelaksana Pemerintahan Provinsi di Bidang Kepemudaan, Kepramukaan dan Keolahragaan yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur Kalimantan Timur Nomor. 08 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas – Dinas Daerah Provinsi Kalimantan Timur dan kemudian di tetapkan kembali Peraturan Gubernur Nomor 45 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Peran Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur diarahkan untuk mendukung pencapaian visi dan misi daerah Provinsi Kalimantan Timur pada urusan pemuda dan olahraga. Seiring dengan upaya tersebut dan berpijak pada kedudukan, tugas pokok dan fungsinya serta isu strategis yang dihadapi dalam urusan

kepemudaan dan keolahragaan. Hingga kini, Dispora telah dipimpin oleh 6 Kepala Dinas, yakni Masri Hadi, Sigit Muryono, Fachruddin Djaprie, Syirajudin, Agus Hari Kesuma dan saat ini dipimpin oleh Agus Tianur yang menahkodai Dispora sejak 4 Desember 2020.

Visi Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur yaitu terwujudnya kemampuan sumber daya kepemudaan dan keolahragaan di Provinsi Kalimantan Timur yang mandiri, berdaya saing dan berprestasi. Misi Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur yaitu meningkatkan kualitas sumber daya kepemudaan dan keperamukaan dan meningkatkan kualitas keolahragaan menuju prestasi dan kesejahteraan masyarakat.

Deskripsi Data Penelitian

1. Kinerja Pegawai (Y)

a. Kualitas Kerja

Tabel 1. Distribusi Jawaban Reponden Tentang Kualitas Kerja

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SR	R	S	T	ST	
1	Ya.1	33	0	0	31	31	95
2	Ya.2	27	6	4	43	15	95
3	Ya.3	27	6	4	42	16	95
4	Ya.4	31	2	0	38	24	95
5	Ya.5	27	6	4	42	16	95
6	Ya.6	14	18	32	19	12	95

Sumber : data diolah tahun 2021

Tabel di atas diketahui rata-rata responden sangat rendah dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Rata-rata tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan, menyelesaikan pekerjaan yang bermanfaat bagi instansi, puas terhadap hasil pekerjaan dan tidak terjadi perbedaan yang jauh antara hasil pekerjaan dengan target. Rata-rata sedang untuk tidak terjadi hasil pekerjaan yang tidak sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai.

b. Ketepatan Waktu

Tabel 2. Distribusi Jawaban Reponden Tentang Ketepatan Waktu

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SR	R	S	T	ST	
1	Yb.1	6	21	26	41	1	95
2	Yb.2	1	33	3	32	26	95
3	Yb.3	8	20	23	23	21	95
4	Yb.4	1	33	3	32	26	95
5	Yb.5	8	20	23	23	21	95

Sumber : data diolah tahun 2021

Tabel di atas memberikan gambaran bahwa rata-rata responden tinggi untuk membuat perencanaan kerja. Rata-rata rendah untuk perencanaan sejalan dengan yang dikerjakan dan tidak bekerja tanpa perencanaan. Rata-rata sedang dan tinggi untuk tepat waktu menyelesaikan tugas dan perencanaan tidak bertolak belakang dengan yang dikerjakan.

c. Inisiatif

Tabel 3. Distribusi Jawaban Reponden Tentang Inisiatif

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SR	R	S	T	ST	
1	Yc.1	15	19	3	42	16	95
2	Yc.2	14	18	32	19	12	95
3	Yc.3	6	21	26	41	1	95
4	Yc.4	6	21	26	41	1	95
5	Yc.5	1	33	3	32	26	95

Sumber : data diolah tahun 2021

Tabel di atas diketahui rata-rata responden tinggi untuk rutin mengikuti rapat kerja, mengemukakan solusi untuk mengatasi permasalahan dalam pekerjaan dan tidak menjalankan pekerjaan hanya sebagai formalitas. Rata-rata sedang untuk mengemukakan ide atau pendapat ketika rapat kerja. Rata-rata rendah untuk tidak jarang melibatkan diri dalam menyelesaikan permasalahan.

d. Kemampuan

Tabel 4. Distribusi Jawaban Reponden Tentang Kemampuan

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SR	R	S	T	ST	
1	Yd.1	8	20	23	23	21	95
2	Yd.2	1	33	3	32	26	95
3	Yd.3	8	20	23	23	21	95
4	Yd.4	15	19	3	42	16	95
5	Yd.5	8	20	23	23	21	95

Sumber : data diolah tahun 2021

Tabel di atas diketahui rata-rata responden sedang dan tinggi untuk mampu menyelesaikan tugas sesuai wewenang dan tanggung jawab, mampu memilih anggota atau rekan kerja yang tepat dan bidang pekerjaan tidak bertolak belakang dengan pengetahuan yang dimiliki. Rata-rata rendah untuk penguasaan terhadap bidang pekerjaan. Rata-rata tinggi untuk tidak merasa berat terhadap tugas yang diberikan.

e. Komunikasi

Tabel 5. Distribusi Jawaban Reponden Tentang Komunikasi

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SR	R	S	T	ST	
1	Ye.1	15	19	3	42	16	95
2	Ye.2	14	18	32	19	12	95
3	Ye.3	31	2	0	38	24	95
4	Ye.4	27	6	4	42	16	95
5	Ye.5	14	18	32	19	12	95

Sumber : data diolah tahun 2021

Tabel di atas diketahui rata-rata tinggi untuk mampu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan, mampu menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja dan tidak mengalami kesulitan dalam menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja. Rata-rata sedang untuk informasi yang disampaikan dapat dimengerti dengan baik oleh rekan kerja dan terlibat aktif dalam proses kerjasama dengan rekan kerja.

2. Pengelolaan Pembayaran Tunjangan (X)

a. Keadilan dalam pemberian tunjangan

Tabel 6. Distribusi Jawaban Reponden Tentang Keadilan Dalam Pemberian Tunjangan

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1	Xa.1	14	18	32	19	12	95
2	Xa.2	6	21	26	41	1	95
3	Xa.3	1	33	3	32	26	95
4	Xa.4	8	20	23	23	21	95
5	Xa.5	1	33	3	32	26	95
6	Xa.6	8	20	23	23	21	95

Sumber : data diolah tahun 2021

Tabel di atas di ketahui rata-rata responden netral untuk perolehan tunjangan secara adil. Rata-rata setuju untuk pelaksanaan aturan pemberian tunjangan sebagaimana mestinya. Rata-rata tidak setuju untuk penerima tunjangan ditentukan sesuai aturan dan penerima tunjangan memiliki kelayakan. Rata-rata netral dan setuju untuk penerima tunjangan tidak ditentukan seandainya oleh pimpinan dan tidak adanya penyimpangan dalam pemberian tunjangan.

b. Kesesuaian dengan kinerja

Tabel 7. Distribusi Jawaban Reponden Tentang Kesesuaian Dengan Kinerja

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1	Xb.1	15	19	3	42	16	95
2	Xb.2	14	18	32	19	12	95
3	Xb.3	6	21	26	41	1	95
4	Xb.4	6	21	26	41	1	95
5	Xb.5	1	33	3	32	26	95
6	Xb.6	8	20	23	23	21	95

Sumber : data diolah tahun 2021

Tabel di atas di ketahui rata-rata responden setuju untuk pemberian tunjangan disesuaikan dengan kinerja, tunjangan memberikan dorongan dalam memaksimalkan kinerja dan tidak terjadi pemberian tunjangan yang tidak berdasarkan kinerja. Rata-rata netral untuk penerima tunjangan memiliki keprofesionalan dan tanggung jawab. Rata-rata tidak setuju untuk tunjangan yang diperoleh sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Rata-rata netral dan sedang untuk tidak terjadi pemberian tunjangan kepada pegawai yang tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

c. Keterkaitan dengan kebutuhan

Tabel 8. Distribusi Jawaban Reponden Tentang Keterkaitan Dengan Kebutuhan

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1	Xc.1	1	33	3	32	26	95
2	Xc.2	8	20	23	23	21	95
3	Xc.3	15	19	3	42	16	95
4	Xc.4	8	20	23	23	21	95
5	Xc.5	15	19	3	42	16	95
6	Xc.6	14	18	32	19	12	95

Sumber : data diolah tahun 2021

Tabel di atas di ketahui rata-rata responden menyatakan tidak setuju untuk tunjangan yang diperoleh dapat menunjang kebutuhan keluarga. Rata-rata netral dan

sedang untuk besarnya tunjangan sesuai dengan harapan dan tunjangan yang diperoleh membantu pengadaan fasilitas kerja. Rata-rata setuju untuk tunjangan yang diperoleh menjadikan kehidupan lebih sejahtera dan tidak beranggapan bahwa tunjangan yang diperoleh kurang menunjang kebutuhan keluarga. Rata-rata netral untuk tidak beranggapan bahwa besarnya tunjangan belum sesuai harapan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, analisis data yang digunakan regresi linier sederhana.

Tabel 9. Hasil Persamaan Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.637	3.334		3.491	.001
	Pengelolaan Pembayaran Tunjangan	1.233	.054	.921	22.852	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah tahun 2021

Dari tabel diatas, hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu model berikut:

$$Y = 11,637 + 1,233X$$

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa persamaan regresi menunjukkan hasil yang positif, artinya hubungan antara variabel pengelolaan pembayaran tunjangan (X) dan kinerja pegawai (Y) memiliki arah yang sebanding. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengelolaan pembayaran tunjangan maka kinerja pegawai semakin baik, sebaliknya semakin buruk pengelolaan pembayaran tunjangan semakin buruk kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima artinya pengelolaan pembayaran tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil penelitian ini sesuai penelitian yang dilakukan Saleh (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada BAUK Universitas Negeri Makassar. Penelitian Siti Mutia Ulfha (2018) menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian Suncoko (2010) menunjukkan bahwa pemberlakuan remunerasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan pegawai KPPN Jakarta I yang dirasakan pelanggan. Ditunjang penelitian Lifana (2013) menunjukkan bahwa dari tahun 2016 sampai dengan bulan November Tahun 2018 rata-rata pegawai mendapatkan potongan penerimaan tunjangan kinerja pegawai yang diatur berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor : P.86/ MENLHK/SETJEN/KUM.1/7/2018.

Berdasarkan indikator keadilan dalam pemberian tunjangan, sebagian besar responden yang diteliti menyatakan bahwa tunjangan pegawai di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur sudah diberikan secara adil, layak dan sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga tidak adanya penyimpangan dalam pemberian tunjangan serta pimpinan bidang meliputi Bidang Pemberdayaan Pemuda, Bidang Pengembangan Pemuda, UPTD Pengelola Prasarana Olahraga, Bidang Pembudidayaan Olahraga dan Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga tidak boleh semena-mena dalam menentukan penerima tunjangan.

Untuk indikator kedua berupa kesesuaian dengan kinerja, sebagian besar responden yang diteliti menyatakan bahwa pemberian tunjangan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur sesuai dengan kinerja sehingga memberikan dorongan kepada pegawai dalam memaksimalkan kinerja. Selain itu, pegawai yang menerima tunjangan memiliki keprofesionalan dan tanggungjawab sehingga tunjangan yang diperoleh sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, begitupula sebaliknya pegawai yang tidak melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya maka tidak akan memperoleh tunjangan yang sama dengan pegawai yang profesional dan bertanggungjawab terhadap kerjanya.

Dilihat dari indikator ketiga berupa keterkaitan dengan kebutuhan, sebagian besar responden yang diteliti menyatakan bahwa tunjangan yang diperoleh pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur dapat menunjang kebutuhan keluarga. Tunjangan yang diterima pegawai ini juga sesuai dengan harapan dan dapat membantu pengadaan fasilitas kerja sehingga tunjangan ini dapat menjadikan kehidupan pegawai lebih sejahtera.

Berdasarkan observasi diketahui bahwa terdapat pegawai yang masih kurang mampu menjalankan tugasnya dengan baik, masih sering terlambatnya penyelesaian laporan-laporan kerja dan tidak ada kepastian jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang berarti kinerja kurang baik. Sehingga kompensasi pemberian kompensasi yang diterima pegawai dirasakan masih kurang yang berdampak pada kinerja pegawai yang kurang maksimal juga. Hal ini dikarenakan terdapat pegawai yang menyatakan bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja dan prestasi kerja.

Berdasarkan indikator kualitas kinerja, sebagian besar responden menyatakan bahwa berupaya menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur sehingga memberikan manfaat bagi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur. Namun masih terdapat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai target.

Untuk indikator yang kedua berupa inisiatif, sebagian besar responden menyatakan bahwa memiliki kinerja tinggi untuk rutin mengikuti rapat kerja untuk memberikan ide atau pendapat demi pencapaian tujuan organisasi, mengemukakan solusi untuk mengatasi permasalahan dalam pekerjaan dan tidak menjalankan pekerjaan hanya sebagai formalitas. Selain itu, responden tidak merasa berat terhadap tugas yang diberikan, walaupun kurang menguasai bidang pekerjaan yang diberikan.

Indikator ketiga berupa komunikasi, sebagian besar responden menyatakan bahwa memiliki kinerja tinggi untuk mampu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan, mampu menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja dan tidak mengalami kesulitan dalam menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja. Selain itu, responden menyatakan informasi yang disampaikan dapat dimengerti dengan baik oleh rekan kerja dan terlibat aktif dalam proses kerjasama dengan rekan kerja.

Memasuki era pasar bebas, aparatur negara harus mampu bersaing secara kompetitif guna memenuhi tuntutan publik agar pelayan publik menjadi abdi masyarakat yang melayani rakyat dengan penuh kesungguhan. Aparatur negara sebagai abdi negara merupakan sumber daya yang handal, saat ini dihadapkan pada tantangan kualitas layanan untuk senantiasa bersikap profesional dan unggul dalam setiap melaksanakan pekerjaan. Penciptaan sumber daya manusia yang handal dan profesional, diperlukan imbalan yang tinggi sebagai balas jasa atas pemberian segenap hasil kerja yang ditunjukkan kepada organisasi di mana pegawai tersebut bekerja. Dalam hal ini pegawai menilai, bahwa balas jasa dapat dilihat sebagai sarana pemenuhan berbagai kebutuhan hidupnya untuk memenuhi segala tuntutan yang dibutuhkan agar dapat hidup layak sesuai dengan tuntutan lingkungan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka pegawai harus bekerja sungguh-sungguh dengan segenap kemampuan yang dimilikinya. Demikian juga lembaga atau instansi tempat bekerja pegawai, harus

memperhatikan semua kebutuhan hidupn pegawai dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan jasa yang dikeluarkan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi dan dalam hal kinerja pegawai dapat diketahui kinerja dalam ruang lingkup secara makro, tujuan, cita-cita dan harapan suatu bangsa diusahakan mencapainya dan perwujudannya melalui organsasi yang di sebut negara.

Kinerja karyawan pada dasarnya terbentuk setelah karyawan merasa adanya kepuasan, karena kebutuhannya terpenuhi dengan kata lain apabila kebutuhan karyawan belum terpenuhi sebagaimana mestinya maka kepuasan kerja tidak akan tercapai, dan pada hakikatnya kinerja karyawan akan sulit terbentuk. Setiap orang yang bekerja digerakan oleh suatu motif. Motif pada dasarnya bersumber pertama-tama berbagai kebutuhan dasar individu atau dapat dikatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seorang untuk bekerja giat dalam pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antar apa yang diinginkan atau dibutuhkan dari hasil pekerjaan tersebut dan seberapa besar kenyakinan organisasi akan memberikan kepuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya.

Dampak motivasi yang diinginkan pimpinan dari karyawan (bawahan) sangat dipengaruhi penilaian karyawan atas nilai (*valensi*) yang diharapkan berupa hasil baik langsung maupun hasil sekunder yang dinikmati karena melakukan perilaku yang ditentukan dan kuatnya pengharapan bahwa perilaku tersebut akan benar-benar merealisasikan hasil pada pelayanan publik tersebut. Disinilah sebenarnya faktor motivasi kerja ikut menentukan terbentuknya kinerja karyawan dalam pelayanan masyarakat yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis dan pembahasan mengenai yang telah dikemukakan pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan adalah pengelolaan pembayaran tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Sehingga semakin tinggi pengelolaan pembayaran tunjangan maka semakin tinggi kinerja pegawai. Begitupula sebaliknya semakin rendah pengelolaan pembayaran tunjangan maka semakin rendah kinerja pegawai.

Saran

1. Bagi Praktisi

Untuk praktisi agar lebih mengembangkan variabel yang ada dengan sempel yang berbeda dan atau sempel yang digunakan lebih banyak sehingga diperoleh kesimpulan yang mendukung teori serta konsep yang telah ada sebelumnya.

2. Bagi Sesama Ilmu Pengetahuan

Diharapkan lebih mengembangkan dengan bukti penelitian terdahulu dari konsep yang telah diteliti bahwa pengelolaan pembayaran tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Lifana, Meis. 2013. *Pengaruh Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Wilis Putra Utama. Banyuwangi. Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa.*
- Saleh, Sirajuddin. 2015. *Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAUK Universitas Negeri Makassar.* Jurnal Administrasi Publik, Volume 5, No. 1.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: Cetakan Kelima, PT Refika Aditama.
- Suncoko. 2010. *Pelayanan Administrasi Kepegawaian pada FIP Universitas Negeri Makassar.* Makassar: Tesis. PPs Universitas Negeri Makassar. Makassar.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.