

SKRIPSI



**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DIREKTORAT
JENDERAL POLITIK DAN PEMERINTAHAN UMUM
KEMENTERIAN DALAM NEGERI**

Disusun Oleh:

Nama : Alifah Fitri Ani
NPM : 2020011339
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024



**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DIREKTORAT
JENDERAL POLITIK DAN PEMERINTAHAN UMUM
KEMENTERIAN DALAM NEGERI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Terapan

Oleh

**NAMA : ALIFAH FITRI ANI
NPM : 2020011339
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MSDMA**

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024

LEMBAR PERSETUJUAN

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR UNTUK
DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN**

**LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI**

NAMA : ALIFAH FITRI ANI
NPM : 2020011339
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR
JUDUL : PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DIREKTORAT
JENDERAL POLITIK DAN PEMERINTAHAN UMUM
KEMENTERIAN DALAM NEGERI

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Jakarta, 06 Mei 2024

Pembimbing



(FAZA DHORA NAILUFAR, S.IP., M.IP)

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

LEMBAR PENGESAHAN

Telah diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta, Lembaga Administrasi Negara Jakarta pada tanggal, **16** Mei 2024.

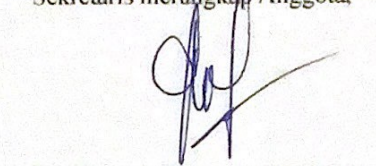
Ketua merangkap Anggota.



(Dr. Hamka, MA)




Sekretaris merangkap Anggota.



(Saut Gracer Sijabat, S.Psi., MM)

Anggota.



(Faza Dhora Nailufar, S.IP., M.IP)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alifah Fitri Ani
NPM : 2020011339
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul **PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL POLITIK DAN PEMERINTAHAN UMUM KEMENTERIAN DALAM NEGERI** merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, Mei 2024

Penulis,



(Alifah Fitri Ani)

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri”**. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan (S.Tr) pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA) Jurusan Administrasi Publik Politeknik STIA LAN Jakarta.

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini, peneliti menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua, Bapak Tumoyo dan Ibu Julia, yang telah memberikan perhatian, kasih sayang dan dukungan baik secara moril dan materil.
2. Keluarga, Bryan C. K. yang telah memberikan dukungan dan motivasi dengan penuh kesabaran.
3. Bapak Ir. Hendro W. yang telah memberikan dukungan dan motivasi selama menempuh studi.
4. Prof. Dr. Nurliah Nurdin., S.Sos., MA. selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta beserta jajarannya.
5. Bapak Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA selaku Ketua Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur.
6. Ibu Faza Dhora Nailufar, S.IP., M.IP selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, tenaga, pikiran untuk memberikan arahan, masukan dan bimbingan selama proses penulisan skripsi dengan luar biasa.
7. Bapak Dr. Hamka, MA selaku ketua penguji pada sidang skripsi yang telah memberikan arahan dan masukan terhadap penulisan skripsi.

8. Bapak Saut Gracer Sijabat, S.Psi., MM selaku sekretaris penguji pada sidang skripsi yang telah memberikan arahan dan masukan terhadap penulisan skripsi.
9. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pembimbingan selama proses perkuliahan.
10. Bapak Hendro Rusmanto, S.STP selaku Kepala Subbagian Kepegawaian di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri yang telah memberikan dukungan dan arahan selama peneliti melakukan KKP, Proyek Inovasi dan skripsi.
11. Bapak Madi selaku pegawai di Bagian Umum Sekretariat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum yang telah memberikan bantuan dan bimbingan kepada peneliti selama peneliti melakukan KKP, Proyek Inovasi dan skripsi.
12. Seluruh pegawai di Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri yang telah memberikan dukungan dan bimbingan kepada peneliti.
13. Seluruh teman di Politeknik STIA LAN Jakarta yang senantiasa memberikan semangat dan pengalaman selama menempuh perkuliahan.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menjadi kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 16 Mei 2024

Peneliti

Alifah Fitri Ani

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri. Faktor-faktor yang diteliti meliputi besaran tunjangan kinerja (X1) dan ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja (X2). Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif statistik dengan metode kuantitatif, dan teknik pengambilan data dilakukan melalui kuesioner. Sampel yang digunakan dipilih dengan teknik sensus yaitu mengambil keseluruhan populasi yang menjadi fokus penelitian yang terdiri dari 62 pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Model analisis data yang dilakukan adalah analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yang diolah menggunakan program statistik SPSS versi 26. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri, hasil uji t menunjukkan bahwa besaran tunjangan kinerja dan ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja secara individual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja PNS. Selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa besaran tunjangan kinerja dan ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri. Temuan ini memiliki implikasi penting dalam manajemen sumber daya manusia dan kebijakan pemerintah terkait pemberian tunjangan kinerja kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Kata kunci: Tunjangan Kinerja; Kinerja Pegawai; Pegawai Negeri Sipil.

STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of performance allowances on the performance of Civil Servants at the Secretariat of the Directorate General of Politics and the General Government of the Ministry of Home Affairs. The factors studied include the amount of performance allowances (X1) and the timeliness of payment of performance allowances (X2). This research method uses a descriptive statistical approach with quantitative methods, and data collection techniques are carried out through questionnaires. The sample used was selected using a census technique, namely taking the entire population that was the focus of the research, consisting of 62 employees with the status of Civil Servants. The data analysis model used was multiple linear regression analysis and hypothesis testing which was processed using the SPSS version 26 statistical program. Based on the results of research conducted at the Secretariat of the Directorate General of Politics and General Government of the Ministry of Home Affairs, the results of the t-test showed that the amount of performance allowances and compliance The timing of payment of individual performance allowances has a positive influence on civil servant performance. In addition, the results of the F test show that the amount of performance allowances and the timeliness of payment of performance allowances simultaneously or together have a positive and significant effect on the performance of civil servants at the Secretariat of the Directorate General of Politics and General Government of the Ministry of Home Affairs. These findings have important implications for human resource management and government policy regarding providing performance allowances to Civil Servants.

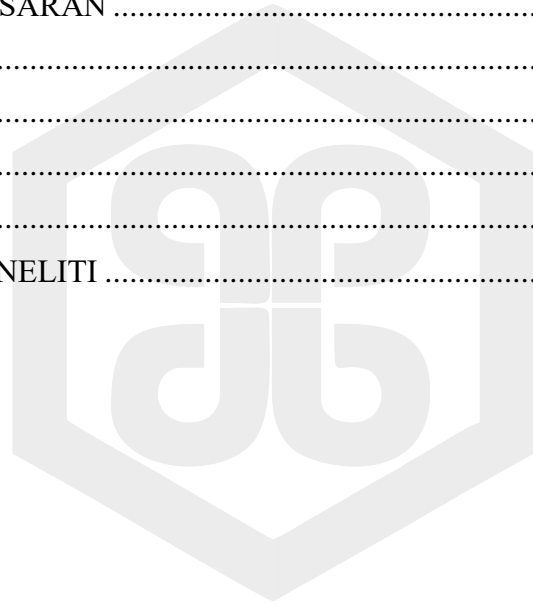
Keywords: Performance Allowance; Employee Performance; Civil Servants.

STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Permasalahan.....	1
B. Rumusan Permasalahan.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Teori	10
B. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya	25
C. Kerangka Berpikir	32
D. Hipotesis Penelitian.....	32
BAB III.....	34
METODOLOGI PENELITIAN	34
A. Metode Penelitian.....	34
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	35
C. Teknik Pengumpulan Data.....	36
D. Instrumen Penelitian.....	39
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	40
F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....	41
BAB IV	55
HASIL DAN PEMBAHASAN	55
A. Penyajian Data	55

B. Pembahasan	95
C. Sintesis Pemecahan Masalah	96
BAB V.....	98
KESIMPULAN DAN SARAN	98
A. Kesimpulan	98
B. Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA.....	100
LAMPIRAN	103
RIWAYAT HIDUP PENELITI	116



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR TABEL

Judul Tabel	Halaman
Tabel 1 Penelitian Terdahulu Nomor 1.....	21
Tabel 2 Penelitian Terdahulu Nomor 2.....	22
Tabel 3 Penelitian Terdahulu Nomor 3.....	23
Tabel 4 Sampel PNS Berdasarkan Pangkat/Golongan.....	36
Tabel 5 Jawaban Skala Likert.....	40
Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Agama.....	58
Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel X1.....	83
Tabel 10 Hasil Uji Validitas Variabel X2.....	84
Tabel 11 Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	85

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Judul Gambar	Halaman
Gambar 1 Kerangka Berpikir.....	32
Gambar 2 Struktur Organisasi Sekretariat Ditjen Polpum.....	56
Gambar 3 Pernyataan X1 Nomor 1.....	59
Gambar 4 Pernyataan X1 Nomor 2.....	60
Gambar 5 Pernyataan X1 Nomor 3.....	61
Gambar 6 Pernyataan X1 Nomor 4.....	61
Gambar 7 Pernyataan X1 Nomor 5.....	62
Gambar 8 Pernyataan X1 Nomor 6.....	63
Gambar 9 Pernyataan X1 Nomor 7.....	64
Gambar 10 Pernyataan X1 Nomor 8.....	64
Gambar 11 Pernyataan X1 Nomor 9.....	65
Gambar 12 Pernyataan X1 Nomor 10.....	66
Gambar 13 Pernyataan X2 Nomor 1.....	67
Gambar 14 Pernyataan X2 Nomor 2.....	67
Gambar 15 Pernyataan X2 Nomor 3.....	68
Gambar 16 Pernyataan X2 Nomor 4.....	69
Gambar 17 Pernyataan X2 Nomor 5.....	70
Gambar 18 Pernyataan X2 Nomor 6.....	70
Gambar 19 Pernyataan X2 Nomor 7.....	71
Gambar 20 Pernyataan X2 Nomor 8.....	72
Gambar 21 Pernyataan X2 Nomor 9.....	73
Gambar 22 Pernyataan X2 Nomor 10.....	73
Gambar 23 Pernyataan Y Nomor 1.....	74
Gambar 24 Pernyataan Y Nomor 2.....	75
Gambar 25 Pernyataan Y Nomor 3.....	76

Gambar 26 Pernyataan Y Nomor 4.....	76
Gambar 27 Pernyataan Y Nomor 5.....	77
Gambar 28 Pernyataan Y Nomor 6.....	78
Gambar 29 Pernyataan Y Nomor 7.....	79
Gambar 30 Pernyataan Y Nomor 8.....	79
Gambar 31 Pernyataan Y Nomor 9.....	80
Gambar 32 Pernyataan Y Nomor 10.....	81
Gambar 33 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	82
Gambar 34 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1.....	86
Gambar 35 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2.....	86
Gambar 36 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y.....	87
Gambar 37 Hasil Uji Normalitas.....	88
Gambar 38 Hasil Uji Multikolinieritas.....	88
Gambar 39 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	89
Gambar 40 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	90
Gambar 41 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	91
Gambar 42 Hasil Uji t.....	92
Gambar 43 Hasil Uji F.....	94

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR LAMPIRAN

Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Surat Pengantar Penelitian.....	103
Lampiran 2 Surat Penerimaan atau Kesiediaan Lokus Penelitian.....	104
Lampiran 3 Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	105
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian.....	106
Lampiran 5 Output SPSS Hasil Uji Validitas X1, X2 dan Y.....	113
Lampiran 6 Hasil Uji Turnitin.....	115

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Dalam masa globalisasi, suatu konsep serta implementasi tunjangan kinerja mengalami perubahan yang signifikan dalam mengakomodasi dinamika yang terjadi pada pasar global. Perusahaan-perusahaan beroperasi dalam lingkungan yang semakin kompetitif, maka mengharuskan mereka untuk memikirkan kembali strategi kompensasi agar tetap menarik bagi pegawai yang memiliki kualitas tinggi. Tunjangan kinerja dalam era globalisasi tidak hanya mencakup insentif finansial seperti bonus dan komisi, tetapi juga melibatkan elemen-elemen lain seperti fleksibilitas waktu kerja, kesempatan pengembangan karier pada tingkat internasional, ataupun seperti misalnya akses pada program pelatihan lintas-budaya. (Noe et al., 2017). Selain itu, dengan mobilitas tenaga kerja yang semakin tinggi dalam konteks globalisasi ini, perusahaan juga cenderung menawarkan bentuk tunjangan kinerja yang lebih kompetitif dan menarik bagi karyawan yang berpotensi dalam rangka mempertahankan dan menarik bakat dari berbagai pegawai di dunia. (Dessler, 2015). Penelitian-penelitian tentang tren dan praktik terkini dalam manajemen kinerja dan kompensasi di era globalisasi telah menjadi fokus bagi para ahli manajemen sumber daya manusia untuk memahami bagaimana perusahaan dapat mengoptimalkan tunjangan kinerja mereka untuk mencapai tujuan bisnis di pasar global yang terus berubah (Ary, Jacobs, Razavieh, & Sorensen, 2010).

Latar belakang munculnya konsep tunjangan kinerja ini dapat diidentifikasi dari kebutuhan akan strategi motivasi dan pengakuan yang efektif terhadap pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Bungin, 2017). Pentingnya tunjangan kinerja menjadi semakin nyata dalam konteks meningkatnya persaingan di pasar kerja, di mana sebuah organisasi perlu memastikan bahwa mereka mampu

untuk menarik, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja yang berkualitas. Di zaman globalisasi serta kompleksitas bisnis yang terus berkembang, menjadi fundamental untuk organisasi dalam memahami bahwa seorang pegawai bukan hanya aset, tetapi juga investasi yang harus diperhatikan dan dikelola dengan baik dalam usaha mencapai tujuan-tujuan jangka panjang. (Dessler, 2015). Tunjangan kinerja tidak hanya menjadi insentif yang bersifat materi, tetapi juga memiliki suatu implikasi psikologis yang kuat bagi seorang pegawai (Effendi & Syam, 2019). Pengakuan atas kinerja yang baik melalui pemberian tunjangan kinerja dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas seorang pegawai terhadap organisasi (Bungin, 2019). Dengan merasa dihargai dan diakui, seorang pegawai akan cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi semakin banyak dan berkomitmen akan perwujudan tujuan organisasi (Effendi & Syam, 2019). Selain itu, tunjangan kinerja juga dapat membantu organisasi itu sendiri dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dan meningkatkan retensi pegawai (Dessler, 2015). Di dalam lingkungan kerja yang kompetitif, seorang pegawai sering kali menjadi target penawaran dari perusahaan lain yang menawarkan suatu bentuk insentif yang lebih menarik (Effendi & Syam, 2019). Dengan memberikan tunjangan kinerja yang kompetitif, organisasi dapat menciptakan ikatan emosional yang kuat dengan pegawai mereka, sehingga mengurangi risiko kehilangan bakat berharga dan pengalaman yang telah diperoleh. Selain itu jika dilihat secara keseluruhan, tunjangan kinerja memiliki peran yang sangatlah fundamental pada manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan pengembangan organisasi. Dengan merancang dan mengimplementasikan program tunjangan performa yang selaras akan kebutuhan organisasi serta efektif, sebuah organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. (Dessler, 2015). Dengan begitu, penting untuk sebuah lembaga paham peran serta dampak tunjangan kinerja

dari segi holistik dalam mencapai tujuan-tujuan bisnis dan strategis mereka (Bungin, 2017).

Dalam sektor publik, Pegawai Negeri Sipil (PNS) memegang peran yang penting pada implementasi pelayanan publik serta pemerintahan di Indonesia. Kinerja PNS mempunyai dampak signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi lembaga pemerintah serta pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dalam upaya peningkatan kinerja PNS, pemberian tunjangan kinerja telah menjadi salah satu instrumen yang digunakan oleh pemerintah. (Effendi & Syam, 2019). Tunjangan kinerja berperan sangat esensial bagi pegawai guna memotivasi serta membuat kinerja pegawai termasuk PNS meningkat (Effendi & Syam, 2019). Pemberian tunjangan kinerja tidak hanya sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang baik, tetapi juga sebagai strategi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik. Dengan memberikan insentif berupa tunjangan kinerja kepada PNS yang kinerjanya baik, diharapkan akan mendorong motivasi dan semangat kerja para pegawai agar senantiasa membuat mutu pemberian layanan untuk masyarakat meningkat. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja PNS telah banyak dibuktikan melalui berbagai penelitian dan pengamatan di lapangan (Ary, Jacobs, Razavieh, & Sorensen, 2010). Selain itu, tunjangan kinerja juga dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja PNS terhadap institusi tempat mereka bekerja. Ketika PNS merasa dihargai dan diapresiasi atas kinerja mereka melalui pemberian tunjangan kinerja, mereka cenderung lebih loyal dan berdedikasi dalam menjalankan berbagai tugas (Effendi & Syam, 2019). Hal demikian tentu bisa memberi dampak secara positif kepada atmosfer kerja di lingkungan instansi pemerintah, serta dapat meningkatkan solidaritas dan kolaborasi antar pegawai (Dessler, 2015). Selain itu, tunjangan kinerja juga dapat menjadi alat untuk meningkatkan kompetisi dan profesionalisme di kalangan PNS (Effendi & Syam, 2019). Dengan adanya insentif berupa tunjangan kinerja bagi mereka yang kinerjanya baik, PNS akan lebih termotivasi untuk terus meningkatkan

kompetensi dan kemampuan mereka. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan dinamis, di mana setiap pegawai berusaha memberi yang terbaik saat menjalankan berbagai tugasnya. (Dessler, 2015). Jika dilihat secara keseluruhan, tunjangan kinerja memiliki tugas yang sangatlah penting untuk membuat produktivitas serta Pegawai Negeri Sipil di Indonesia meningkat. Dengan memberikan insentif berupa tunjangan kinerja kepada PNS yang kinerjanya baik, pemerintah tidak hanya mengapresiasi kinerja mereka, tetapi juga mendorong semangat kerja dan motivasi untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dengan begitu, patut diperhatikan secara serius oleh pemerintah dalam mengelola dan mengimplementasikan kebijakan tunjangan kinerja ini, agar dapat memberikan dampak yang maksimal dalam peningkatan kinerja dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia. (Effendi & Syam, 2019).

Penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien memerlukan peran aktif dan produktif dari Pegawai Negeri Sipil (PNS). Untuk mendorong kinerja yang lebih baik dari PNS, pemerintah Indonesia telah menerapkan kebijakan tunjangan kinerja sebagai salah satu wujud insentif yang diberi untuk PNS. Kementerian Dalam Negeri, sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas koordinasi dan pengawasan pemerintahan di tingkat daerah, juga menerapkan kebijakan ini guna membuat mutu layanan pelayanan publik di Indonesia meningkat (Effendi & Syam, 2019). Dasar hukum bagi pemberian tunjangan kinerja PNS di Indonesia diperoleh dari sejumlah peraturan serta undang-undang (UU) yang sudah ditentukan. Salah satu undang-undang yang menjadi pijakan utama yakni UU Nomor 20 Tahun 2023 mengenai Aparatur Sipil Negara. Pada UU tersebut, disusun terkait hak-hak dan kewajiban PNS, termasuk di antaranya adalah hak atas pemberian tunjangan kinerja sebagai salah satu wujud apresiasi akan performa yang baik. Di sisi lain, terdapat pula peraturan-peraturan lebih lanjut yang mengatur secara detail mengenai mekanisme, syarat, dan

ketentuan penyaluran tunjangan kinerja PNS. Pada tingkat Kementerian Dalam Negeri sendiri, ada peraturan-peraturan internal yang mengatur tentang tunjangan kinerja PNS yang berlaku secara khusus. Salah satu peraturan yang menjadi acuan adalah Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 10 Tahun 2020 mengenai Tunjangan Kinerja PNS di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri. Peraturan ini mengatur secara rinci mengenai ketentuan, syarat, mekanisme, dan prosedur penyaluran tunjangan kinerja bagi PNS di lingkup Kementerian Dalam Negeri. Kebijakan tunjangan kinerja PNS memiliki sebuah relevansi yang sangatlah penting pada usaha melakukan peningkatan mutu layanan publik di Indonesia. Dengan memberikan insentif berupa tunjangan kinerja kepada PNS yang telah menunjukkan kinerja yang baik, diharapkan akan mendorong motivasi dan semangat kerja para pegawai dalam melaksanakan berbagai tugas. Hal demikian bisa memberi dampak positif dalam proses meningkatkan produktivitas dan mutu pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (Mardiasmo, 2020).

Implikasi dari kebijakan ini juga sangat signifikan dalam konteks peningkatan kualitas manajemen aparatur pemerintahan. Dengan memberikan tunjangan kinerja kepada PNS yang berprestasi, pemerintah memberikan sebuah sinyal bahwa kinerja yang baik akan dihargai dan diapresiasi (Hair et al., 2014). Hal ini dapat meningkatkan semangat kerja PNS untuk terus meningkatkan kinerja mereka, sekaligus meningkatkan loyalitas terhadap institusi tempat mereka bekerja. Tunjangan kinerja yang diberikan tersebut dengan harapan dapat mendorong motivasi dan kinerja PNS dalam melaksanakan tugasnya. Namun masih terdapat kebutuhan untuk mengevaluasi sejauh mana aksi memberi tunjangan kinerja secara efektif membuat kinerja PNS meningkat. Pegawai Negeri Sipil (PNS) memegang peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan di berbagai tingkatan di Indonesia. Seiring dengan tuntutan dalam perkembangan zaman yang semakin kompleks dan dinamis, kualitas kinerja PNS menjadi

kunci utama dalam mencapai tujuan-tujuan pemerintahan. Namun, tantangan yang dihadapi oleh PNS tidaklah mudah, terutama dalam memenuhi harapan masyarakat akan pelayanan yang berkualitas dan efektif. Dalam rangka mendorong kinerja yang lebih baik, pemerintah Indonesia telah mengimplementasikan berbagai insentif, salah satunya adalah tunjangan kinerja.

Salah satu permasalahan yang dihadapi dalam konteks peningkatan kinerja PNS adalah evaluasi efektivitas dari pemberian tunjangan kinerja. Meskipun tunjangan kinerja diharapkan dapat menjadi insentif yang efektif untuk meningkatkan kinerja, sedikit penelitian yang menyelidiki pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja PNS khususnya di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum (Ditjen Polpum) Kementerian Dalam Negeri (Suharto, 2018). Selain itu, pada laporan kinerja pada tahun 2022 menyebutkan bahwa beberapa capaian sasaran, terdapat beberapa indikator yang tidak mencapai 100 persen yang berarti masih perlu dilakukan peningkatan kinerja di Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kemendagri. Tunjangan kinerja bisa dijadikan salah satu faktor yang memacu semangat kerja PNS untuk terus meningkatkan kualitas dan produktivitasnya (Effendi & Syam). Dengan adanya suatu insentif berupa tunjangan kinerja, PNS cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, baik dalam hal pelayanan publik maupun dalam perolehan beragam target yang sudah ditentukan (Dessler, 2015). Dalam rangka memperdalam penelitian tersebut maka peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh pemberian tunjangan kinerja terkait jumlah tunjangan kinerja serta ketepatan waktu pemberian tunjangan kinerja akan kinerja PNS.

Selain itu, alasan peneliti memilih Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum sebagai lokus penelitian melalui pertimbangan bahwa institusi tersebut secara tidak langsung terlibat dalam pengelolaan data penduduk terkait dengan pemilu 2024 di Indonesia.

Melalui fungsi dan tanggung jawabnya dalam mendukung pelaksanaan pemilihan umum, Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum memiliki akses dan keterlibatan yang signifikan dalam pengelolaan data penduduk, yang menjadi dasar untuk penyelenggaraan proses pemungutan suara dan pemilu secara umum. Keberadaan institusi tersebut menjadi penting dalam memastikan kelancaran proses administratif terkait dengan pemilihan umum, termasuk dalam mengatur aspek-aspek seperti penyaluran surat suara, pengelolaan data pemilih, dan koordinasi dengan lembaga terkait dalam menjamin transparansi dan keberlangsungan proses pemilu. Sumber daya manusia yang terlibat dalam Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan dalam mengelola data penduduk, yang merupakan aset penting dalam proses pemilihan umum (Soemarsono, 2019).

Mengacu juga pada penelitian sebelumnya yang secara konsisten dalam menekankan pentingnya tunjangan kinerja dalam mempengaruhi kinerja di berbagai lokus. Penelitian Nabilah Dwi Nuriyani bersama timnya tahun 2022 di Dinas Pendidikan Jawa Barat memperlihatkan bahwasanya tunjangan kinerja bisa memberi dampak yang positif terhadap kinerja staf dalam bidang kepegawaian dan umum (Nuriyani et al, 2022). Penelitian yang serupa seperti yang dijalankan Jacqueline Fritzie Najoan dan timnya pada tahun 2018 di Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa, yang mendapati bahwa pemberian tunjangan kinerja mampu berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian Sirajudin Saleh dan timnya pada tahun 2015 di Bauk Universitas Negeri Makassar juga memperlihatkan hasil yang serupa. Para peneliti terdahulu menemukan bahwa adanya tunjangan kinerja mampu memberi dampak positif terhadap kinerja pegawai, dengan memberikan insentif tambahan yang mendorong motivasi dan komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Temuan dari riset-riset tersebut menegaskan bahwa peranan tunjangan kinerja sangat penting untuk membuat kinerja pegawai meningkat. Dengan adanya penelitian ini tentunya akan memberi wawasan yang semakin mendalam terkait bagaimana insentif finansial dapat menjadi sebuah faktor yang signifikan dalam memotivasi pegawai untuk meraih kinerja yang semakin baik untuk melakukan pekerjaannya. Dengan begitu, penelitian ini bertujuan yakni mendalami lebih lanjut pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai khususnya PNS pada lokus yang berbeda yaitu di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri.

B. Rumusan Permasalahan

Dari latar belakang yang telah diuraikan, rumusan permasalahan dalam penelitian ini meliputi:

1. Apakah besaran tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja PNS di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri?
2. Apakah ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja PNS di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri?

C. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang penelitian serta permasalahan, tujuan dari penelitian ini meliputi:

1. Untuk mengetahui pengaruh besaran tunjangan kinerja terhadap kinerja PNS di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri.
2. Untuk mengetahui pengaruh ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja terhadap kinerja PNS di Sekretariat Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian bisa memberi wawasan kepada pemerintah guna merancang kebijakan terkait sistem tunjangan kinerja bagi PNS. Rekomendasi kebijakan yang didasarkan pada temuan penelitian diharap bisa mendorong peningkatan efisiensi serta efektivitas pada MSDM di sektor publik.

2. Akademis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap literatur akademis khususnya di sektor MSDM, secara khusus di sektor publik. Temuan penelitian ini bisa dijadikan landasan dasar bagi penelitian lanjutan yang menggali semakin mendalam tentang berbagai faktor yang memberi pengaruh kinerja PNS.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A