



Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo

Lisnawati¹, Burhanuddin^{2*}, Ekayani Burhanuddin³

¹⁻³ Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Puangrimaggalatung, Indonesia

Email: dr.buehanuddin.sonte@gmail.com^{2*}, ekayani.burhanuddin05@gmail.com³

*Penulis Korespondensi: dr.buehanuddin.sonte@gmail.com²

Abstract. This study was conducted to examine the overview of the influence of performance allowances on employee performance. The main objective of this research is to analyze the extent to which performance allowances affect employee performance at the Pitumpanua District Office in Wajo Regency. This research employs a census method with a descriptive study design. Data collection techniques used include observation, documentation, and questionnaires. The population of this study consists of employees at the Pitumpanua District Office, Wajo Regency. Both descriptive and inferential statistical analysis techniques were applied to analyze the data. The study's results reveal that both performance allowances and employee performance at the Pitumpanua District Office fall within the "very good" category. Furthermore, the study found that performance allowances have a positive and significant effect on employee performance at the Pitumpanua District Office, Wajo Regency. These findings highlight the important role of performance allowances in enhancing employee performance within the district government office.

Keywords: Employee Performance; Human Resource Management; Performance Allowance; Statistical Analysis; Wajo Regency.

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji gambaran umum pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana tunjangan kinerja mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Pitumpanua, Kabupaten Wajo. Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan desain studi deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Populasi penelitian ini terdiri dari karyawan di Kantor Kecamatan Pitumpanua, Kabupaten Wajo. Teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial diterapkan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik tunjangan kinerja maupun kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Pitumpanua termasuk dalam kategori "sangat baik". Lebih lanjut, penelitian ini menemukan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Pitumpanua, Kabupaten Wajo. Temuan ini menyoroti peran penting tunjangan kinerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam kantor pemerintahan kecamatan.

Kata kunci: Analisis Statistik; Kinerja Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia; Tunjangan Kinerja; Wajo Regency.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik pada sektor publik maupun sektor swasta. Keberadaan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari sumber daya lainnya seperti modal, material, metode, dan teknologi, karena manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, sekaligus pengendali seluruh aktivitas organisasi. Dalam konteks instansi pemerintahan, kualitas sumber daya manusia yang tercermin melalui kinerja pegawai menjadi elemen kunci dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) serta pelayanan publik yang efektif, efisien, dan akuntabel (Sedarmayanti, 2009).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan organisasi (Mangkunegara, 2000). Tingkat kinerja yang optimal sangat diperlukan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai aparatur negara, pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional, disiplin, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang kebijakan yang mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai, salah satunya melalui sistem kompensasi yang adil dan berbasis kinerja (Armstrong, 2014; Dessler, 2017).

Sistem kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku kerja pegawai. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas kontribusi pegawai, tetapi juga sebagai alat motivasi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja (Mathis & Jackson, 2006). Dalam lingkungan birokrasi pemerintah, salah satu bentuk kompensasi yang diterapkan adalah tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja merupakan penghargaan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan capaian kinerja sebagai bagian dari implementasi reformasi birokrasi. Pemberian tunjangan ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, mendorong motivasi kerja, memperbaiki disiplin, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Secara normatif, hak pegawai atas penghasilan yang adil dan layak telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang menegaskan bahwa pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Selanjutnya, kebijakan pemberian tunjangan kinerja juga diperkuat melalui Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025 yang menekankan pentingnya sistem remunerasi berbasis kinerja dalam meningkatkan profesionalisme aparatur negara.

Secara teoritis, pemberian tunjangan kinerja yang adil dan proporsional dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Teori dua faktor Herzberg menjelaskan bahwa kompensasi termasuk dalam faktor higienis yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja dan menciptakan kondisi kerja yang kondusif (Herzberg, 1959). Selain itu, teori harapan (expectancy theory) menyatakan bahwa individu akan termotivasi untuk bekerja lebih baik apabila mereka meyakini bahwa kinerja yang tinggi akan menghasilkan imbalan yang diinginkan (Vroom, 1964). Dengan demikian, tunjangan kinerja yang dikaitkan langsung dengan capaian kinerja pegawai dapat menjadi pendorong peningkatan kinerja organisasi.

Namun demikian, dalam praktiknya pemberian tunjangan kinerja tidak selalu berjalan secara optimal. Permasalahan seperti keterlambatan pembayaran, pemotongan tunjangan

akibat ketidakhadiran, serta persepsi ketidakadilan dalam proses penilaian kinerja sering menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pegawai. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik (Sutrisno, 2013). Ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi juga dapat menurunkan loyalitas serta meningkatkan perilaku kerja yang kurang produktif (Robbins & Judge, 2019).

Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pemberian tunjangan kinerja yang adil dan transparan terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja, disiplin, serta prestasi kerja pegawai (Agustina & Indrawan, 2023; Hamidun et al., 2025; Suprianto et al., 2022). Selain itu, tunjangan kinerja juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Mudhofar, 2021). Namun, hasil penelitian tersebut umumnya dilakukan pada instansi pemerintah tingkat provinsi atau kota, sehingga belum banyak mengkaji implementasi tunjangan kinerja pada tingkat kecamatan yang memiliki karakteristik organisasi, kapasitas sumber daya, serta budaya kerja yang berbeda.

Di Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo, pemerintah daerah telah menerapkan kebijakan pemberian tunjangan kinerja sebagai bagian dari upaya reformasi birokrasi untuk meningkatkan kinerja aparatur. Meskipun demikian, masih terdapat indikasi ketidakpuasan pegawai terkait mekanisme penilaian kinerja dan besaran tunjangan yang diterima. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan kebijakan dan implementasi di lapangan, sehingga perlu dilakukan kajian empiris untuk mengetahui sejauh mana tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis tingkat tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, serta (2) menguji pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sektor publik serta menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan tunjangan kinerja yang lebih efektif, adil, dan berbasis kinerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja merupakan bagian dari sistem kompensasi yang dikembangkan dalam kerangka reformasi birokrasi guna meningkatkan kesejahteraan serta mendorong produktivitas pegawai. Dalam praktik birokrasi pemerintahan, tunjangan kinerja sering diidentikkan dengan

remunerasi, yaitu imbalan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kontribusi dan capaian kinerjanya. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2000) mendefinisikan remunerasi sebagai pemberian hadiah atau imbalan atas jasa yang telah diberikan.

Rivai (dalam Apriliyana, 2017) menjelaskan bahwa insentif atau tunjangan kinerja merupakan bentuk imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan. Sistem ini dikenal sebagai kompensasi berbasis kinerja (pay for performance plan), yang bertujuan untuk memotivasi pegawai agar meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Dalam konteks pemerintahan, pemberian tunjangan kinerja diatur dalam berbagai regulasi, termasuk kebijakan reformasi birokrasi yang mengaitkan besaran tunjangan dengan capaian kinerja organisasi. Prinsip dasar pemberian tunjangan kinerja harus berlandaskan asas adil dan layak. Menurut Hasibuan (2011), asas adil berarti kompensasi diberikan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan prestasi pegawai, sedangkan asas layak berarti kompensasi tersebut mampu memenuhi kebutuhan hidup secara normatif.

Kriteria Pemberian Tunjangan Pegawai

Kriteria pemberian tunjangan pegawai didasarkan pada Peraturan Menteri Sosial RI Nomor 7 Tahun 2015 pasal 2 dan 3 yaitu sebagai berikut:

a. Pasal 2

- 1) Tunjangan Kinerja diberikan kepada Pegawai yang mempunyai jabatan tertentu.
- 2) Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang merupakan Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibayarkan terhitung mulai tanggal ditetapkan surat pernyataan melaksanakan tugas oleh pejabat yang berwenang.
- 3) Tunjangan Kinerja bagi Pegawai yang merupakan Staf Khusus Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibayarkan terhitung mulai tanggal ditetapkan keputusan pengangkatan dalam jabatan oleh pejabat yang berwenang dengan kelas jabatan 16 atau setara dengan pejabat esel on Ib.
- 4) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dibayarkan terhitung mulai bulan Januari 2015.

b. Pasal 3

- 1) Bagi Pegawai yang diangkat sebagai pejabat fungsional dan mendapatkan tunjangan profesi, maka tunjangan kinerja dibayarkan sebesar selisih antara tunjangan kinerja pada kelas jabatannya dengan tunjangan profesi pada jenjangnya.
- 2) Hasil selisih sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kemudian dikurangi faktor pengurang.

- 3) Apabila tunjangan profesi yang diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih besar dari pada tunjangan kinerja pada kelas jabatannya, yang dibayarkan tunjangan profesi pada jenjangnya.

Dimensionalisasi Tunjangan

Tunjangan adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai. Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman, sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada para pegawainya (Wungu dan Brotoharsojo, dalam Lifana, 2013). Adapun jenis-jenis tunjangan menurut (Wungu dan Brotoharsojo, dalam Lifana, 2013):

- a. Tunjangan untuk keamanan dan kesehatan

Memberikan beberapa bentuk perlindungan terhadap pengeluaran biaya ekstra yang disebabkan oleh terjadinya kecelakaan kerja, Tunjangan untuk memberikan perlindungan bagi pegawai yang kehilangan penghasilannya pada saat tidak dapat bekerja atau sakit.

- b. Tunjangan untuk pelayanan pada pegawai

Yaitu perusahaan memberikan beraneka ragam fasilitas, barang dan pelayanan jasa guna meningkatkan standar kehidupan pegawai.

Program kompensasi termasuk didalamnya tunjangan kinerja, harus ditetapkan atas asas adil dan layak. Asas adil berarti bahwa besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan kinerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja dan memenuhi persyaratan internal. Sedangkan asas layak berarti bahwa kompensasi yang diterima dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal (Hasibuan, 2011)

Pemberian tunjangan seharusnya dapat memenuhi kebutuhan dasar, mempertimbangkan adanya keadilan internal dan eksternal, pemberiannya disesuaikan dengan kebutuhan individu. Sebagaimana dikemukakan oleh Robbins dalam Sutrisno (2013) bahwa penghargaan dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja apabila:

- 1) Mereka merasakan adanya keadilan dalam kompensasi;
- 2) Penghargaan yang mereka terima dikaitkan dengan kinerja mereka
- 3) Berkaitan dengan kebutuhan individu.

Berdasarkan pendapat di atas, ukuran keberhasilan pemberian tunjangan kinerja pegawai dalam penelitian ini dilihat dengan indikator:

- 1) keadilan dalam pemberian tunjangan.
- 2) kesesuaian dengan kinerja.
- 3) keterkaitan dengan kebutuhan.

c. Tunjangan Profesi

Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada setiap pegawai yang memiliki jabatan tertentu dalam sebuah instansi pemerintahan setelah memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan. Semua pegawai negeri sipil mendapatkan tunjangan kinerja tapi tidak semua pegawai mendapatkan tunjangan profesi .

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama dalam menilai tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pada dasarnya mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan output pekerjaan semata, tetapi juga mencerminkan tingkat efektivitas, efisiensi, serta kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2000), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi ini menekankan bahwa kinerja merupakan manifestasi dari kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis pegawai, tetapi juga oleh faktor motivasi, disiplin kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung.

Sementara itu, Handoko (2002) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Pernyataan ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dipahami sebagai hasil kerja, tetapi juga sebagai bagian dari proses manajerial yang melibatkan penilaian terhadap pencapaian kerja pegawai secara sistematis dan berkelanjutan. Proses evaluasi kinerja tersebut bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugasnya serta untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu ditingkatkan.

Lebih lanjut, Stephen P. Robbins menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity). Kemampuan berkaitan dengan kompetensi individu dalam melaksanakan pekerjaan, motivasi berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal untuk bekerja secara optimal, sedangkan kesempatan berkaitan dengan dukungan organisasi seperti fasilitas kerja,

sistem manajemen, serta lingkungan kerja yang kondusif. Ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam organisasi.

Selain itu, menurut Mathis dan John H. Jackson, kinerja pegawai merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai mencakup beberapa dimensi utama seperti kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kehadiran, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja. Dimensi-dimensi tersebut menjadi tolok ukur dalam menilai sejauh mana pegawai mampu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi

Dalam konteks organisasi publik, kinerja pegawai memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sehingga pelayanan publik dapat berjalan dengan optimal. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan, lambatnya proses administrasi, serta tidak tercapainya target organisasi.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Anwar P Mangkunegara (Dalam Riska Pratiwi 2012) adapun faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi adalah:

a. Faktor individu secara psikologis

Individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi yang baik sehingga manusia untuk mampu mengelola dan menggunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktifitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor lingkungan organisasi

Faktor ini sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja dan faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain: pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengukur kinerja pegawai, penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh T.R. Mitchell dalam Sedarmayanti (2009) mengemukakan beberapa aspek indikator untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut:

a. *Kualitas Kerja (Quality of work)*

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai/karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan kemampuan pegawai/karyawan.

b. *Ketepatan Waktu (Promptness)*

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

c. *Inisiatif (Initiative)*

Merupakan suatu ide untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

d. *Kemampuan (Capability)*

Merupakan kesanggupan, kecakapan, kekuatan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan seorang individu dalam menjalankan beragam tugas dalam pekerjaan.

e. *Komunikasi (Communication)*

Merupakan proses penyampaian suatu pernyataan seseorang kepada orang lain, sehingga komunikasi melibatkan sejumlah orang atau manusia.

Hubungan Tunjangan Kinerja dan Kinerja Pegawai

Secara teoritis, tunjangan kinerja merupakan salah satu bentuk motivasi ekstrinsik yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Teori penguatan (reinforcement theory) menjelaskan bahwa perilaku yang diberi penghargaan cenderung akan diulang. Dengan demikian, apabila tunjangan kinerja diberikan secara adil dan sesuai dengan capaian kerja, maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan performanya.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sistem kompensasi berbasis kinerja memiliki hubungan positif terhadap peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa semakin baik sistem tunjangan kinerja yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

Secara teoritis, tunjangan kinerja merupakan instrumen penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai pendorong motivasi kerja. Dalam perspektif teori motivasi, tunjangan kinerja termasuk dalam kategori motivasi ekstrinsik, yaitu dorongan yang berasal dari faktor eksternal individu, seperti imbalan finansial, penghargaan, maupun insentif material lainnya.

Menurut teori penguatan (reinforcement theory) yang dikemukakan oleh B.F. Skinner, perilaku individu sangat dipengaruhi oleh konsekuensi yang diterimanya. Perilaku yang memperoleh penguatan positif (positive reinforcement), seperti penghargaan atau insentif finansial, cenderung akan diulang dan ditingkatkan intensitasnya. Dalam konteks organisasi, tunjangan kinerja dapat dipandang sebagai bentuk penguatan positif yang diberikan kepada pegawai atas pencapaian target kerja tertentu. Apabila sistem pemberian tunjangan dilakukan secara konsisten, objektif, dan transparan, maka pegawai akan terdorong untuk mempertahankan bahkan meningkatkan performa kerjanya. Sebaliknya, apabila sistem tersebut dianggap tidak adil atau tidak mencerminkan kontribusi nyata pegawai, maka efek motivasionalnya dapat menurun.

Selain teori penguatan, teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg juga memberikan landasan teoretis terkait kompensasi. Herzberg membedakan antara faktor motivator (motivators) dan faktor pemelihara (hygiene factors). Gaji dan tunjangan termasuk dalam faktor pemelihara yang berfungsi mencegah ketidakpuasan kerja. Namun, dalam sistem tunjangan berbasis kinerja, kompensasi dapat bertransformasi menjadi faktor motivator ketika dikaitkan langsung dengan prestasi dan pengakuan atas pencapaian individu. Dengan demikian, tunjangan kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pemelihara stabilitas kerja, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan produktivitas.

Lebih lanjut, dalam perspektif teori harapan (expectancy theory) dari Victor Vroom, motivasi kerja dipengaruhi oleh tiga komponen utama: expectancy (keyakinan bahwa usaha menghasilkan kinerja), instrumentality (keyakinan bahwa kinerja menghasilkan imbalan), dan valence (nilai imbalan bagi individu). Tunjangan kinerja akan efektif meningkatkan motivasi apabila pegawai meyakini bahwa kinerja tinggi akan menghasilkan tunjangan yang lebih besar (instrumentality yang kuat) dan tunjangan tersebut memiliki nilai yang signifikan bagi mereka (valence yang tinggi). Oleh karena itu, desain sistem tunjangan harus mampu menghubungkan secara jelas antara indikator kinerja dengan besaran insentif yang diterima.

Dalam konteks manajemen kinerja modern, sebagaimana dijelaskan oleh Armstrong dalam konsep performance management, sistem kompensasi berbasis kinerja merupakan bagian integral dari strategi organisasi untuk menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Tunjangan kinerja tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan atas hasil kerja, tetapi juga sebagai alat kontrol manajerial untuk memastikan tercapainya target organisasi secara efektif dan efisien.

Penelitian-penelitian empiris menunjukkan bahwa sistem kompensasi berbasis kinerja memiliki hubungan positif terhadap peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai.

Studi-studi di bidang manajemen publik dan administrasi menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kinerja yang berbasis capaian kerja mampu meningkatkan disiplin, tanggung jawab, serta orientasi hasil (*result oriented behavior*). Selain itu, sistem insentif yang adil dan transparan dapat memperkuat persepsi keadilan organisasi (*organizational justice*), yang pada akhirnya berdampak pada komitmen organisasi dan loyalitas pegawai.

Dengan demikian, secara konseptual dapat diasumsikan bahwa semakin baik sistem tunjangan kinerja yang diterapkan—ditinjau dari aspek keadilan, transparansi, akuntabilitas, dan keterkaitan dengan indikator kinerja—maka semakin tinggi pula tingkat motivasi dan kinerja pegawai. Hubungan tersebut bersifat linier dan positif, meskipun dalam praktiknya dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan iklim kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo selama tiga bulan setelah seminar proposal. Desain asosiatif dipilih karena penelitian ini menguji hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2006).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo yang berjumlah 29 orang, terdiri atas 21 Pegawai Negeri Sipil dan 8 pegawai honorer. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*total sampling*), sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu tunjangan kinerja sebagai variabel independen (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Tunjangan kinerja diukur melalui indikator keadilan dalam pemberian tunjangan, kesesuaian dengan kinerja, dan keterkaitan dengan kebutuhan. Kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Instrumen utama penelitian adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan menggunakan skala Likert lima tingkat dengan rentang skor 1 sampai 5. Instrumen tunjangan kinerja terdiri atas 7 item pernyataan dan instrumen kinerja pegawai terdiri atas 13 item pernyataan.

Pengujian validitas dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment, dan seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari r

tabel pada taraf signifikansi 0,05. Uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha menunjukkan nilai di atas 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Analisis data dilakukan dalam dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tingkat tunjangan kinerja dan kinerja pegawai berdasarkan skor ideal dan interval kategori (Widoyoko, 2012). Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian melalui uji korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan Y, serta analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui besarnya pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dalam persamaan tersebut, $\hat{Y}$ merupakan nilai prediksi kinerja pegawai, X adalah tunjangan kinerja, a adalah konstanta yang menunjukkan nilai kinerja ketika tunjangan kinerja bernilai nol, dan b adalah koefisien regresi yang menunjukkan arah serta besarnya pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai. Besarnya kontribusi pengaruh dihitung menggunakan koefisien determinasi (r^2). Pengujian signifikansi parameter dilakukan dengan uji t pada taraf signifikansi 5% sebagaimana prosedur analisis regresi pada umumnya (Sugiyono, 2017).

Model penelitian menggambarkan hubungan langsung antara tunjangan kinerja (X) sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Pengumpulan Data dan Deskripsi Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Pitumpanua, Kabupaten Wajo, Provinsi Sulawesi Selatan. Pengumpulan data dilakukan selama tiga bulan setelah seminar proposal, yaitu pada tahun 2024.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pitumpanua yang berjumlah 29 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui:

- a. Kuesioner, sebagai instrumen utama untuk mengukur variabel tunjangan kinerja dan kinerja pegawai.
- b. Observasi, untuk mengamati kondisi kerja dan aktivitas pegawai.

- c. Dokumentasi, untuk memperoleh data pendukung terkait struktur organisasi dan kebijakan tunjangan.

Instrumen penelitian telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian menunjukkan seluruh item pernyataan valid (r hitung $>$ r tabel) dan reliabel (Cronbach's Alpha $>$ 0,60), sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Analisis Deskriptif

Tunjangan Kinerja (X)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa skor total variabel tunjangan kinerja sebesar 941 dari skor ideal 1.015. Berdasarkan kriteria interval penilaian (Widoyoko, 2012), nilai tersebut berada pada kategori sangat baik.

Tabel 1. Rekapitulasi Skor Variabel Tunjangan Kinerja.

No	Indikator	Skor Total	Kategori
1	Keadilan pemberian tunjangan	135	Sangat Baik
2	Kesesuaian dengan kinerja	134	Sangat Baik
3	Keterkaitan dengan kebutuhan	132	Sangat Baik
	Total	941	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah (2024)

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh indikator tunjangan kinerja berada dalam kategori sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai menilai sistem tunjangan yang diterapkan telah memenuhi prinsip keadilan dan relevansi kebutuhan.

Kinerja Pegawai (Y)

Skor total variabel kinerja pegawai sebesar 1.712 dari skor ideal 1.885, yang juga berada dalam kategori sangat baik.

Tabel 2. Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja Pegawai.

No	Indikator	Skor Total	Kategori
1	Kualitas kerja	330	Sangat Baik
2	Ketepatan waktu	325	Sangat Baik
3	Inisiatif	345	Sangat Baik
4	Kemampuan	360	Sangat Baik
5	Komunikasi	352	Sangat Baik
	Total	1.712	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah (2024)

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh indikator kinerja pegawai berada dalam kategori sangat baik, yang berarti pegawai mampu menjalankan tugas secara efektif dan profesional.

Hasil Analisis Inferensial

Uji Korelasi

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,108 dengan signifikansi 0,576 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai bersifat sangat lemah dan tidak signifikan. Dengan demikian, secara statistik tidak terdapat hubungan yang berarti antara kedua variabel.

Uji Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$\hat{Y} = 62,851 - 0,226X$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Kinerja Pegawai

X = Tunjangan Kinerja

62,851 = Konstanta

-0,226 = Koefisien regresi

Nilai signifikansi sebesar 0,576 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa tunjangan kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,012 berarti tunjangan kinerja hanya menjelaskan 1,2% variasi kinerja pegawai, sedangkan 98,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Secara deskriptif, tunjangan kinerja dan kinerja pegawai sama-sama berada dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi dan pelaksanaan tugas berjalan sesuai standar organisasi.

Namun, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tunjangan kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini tidak sepenuhnya sejalan dengan teori harapan (Expectancy Theory) yang menyatakan bahwa imbalan akan meningkatkan motivasi dan kinerja apabila individu percaya bahwa usaha akan menghasilkan penghargaan. Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor:

- a. Kinerja pegawai sektor publik tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi finansial, tetapi juga oleh faktor kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin, serta motivasi intrinsik.
- b. Variasi tunjangan yang relatif merata menyebabkan pengaruh statistiknya menjadi kecil.
- c. Pegawai mungkin lebih terdorong oleh faktor non-material seperti tanggung jawab dan loyalitas institusi.

Hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang menemukan pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja. Namun demikian, temuan ini memperkuat pandangan bahwa dalam organisasi pemerintahan, faktor non-finansial memiliki peran yang lebih dominan.

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia sektor publik dengan menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak selalu menjadi determinan utama kinerja pegawai.

Secara praktis, pimpinan Kecamatan Pitumpanua perlu mempertimbangkan strategi lain untuk meningkatkan kinerja pegawai, seperti:

- a. Peningkatan kualitas kepemimpinan
- b. Penguatan sistem evaluasi kinerja
- c. Pelatihan dan pengembangan kompetensi
- d. Pemberian penghargaan non-finansial

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo berada dalam kategori baik berdasarkan hasil analisis deskriptif. Namun, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tunjangan kinerja hanya memberikan kontribusi yang sangat kecil terhadap kinerja pegawai, yaitu sebesar 1,2%, dan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa tunjangan kinerja bukan merupakan faktor dominan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai di lingkungan penelitian. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai tidak dapat semata-mata bergantung pada aspek kompensasi finansial, melainkan perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang lebih luas.

Secara praktis, hasil penelitian ini merekomendasikan agar pimpinan instansi tidak hanya berfokus pada peningkatan tunjangan kinerja, tetapi juga memperkuat aspek non-finansial seperti kepemimpinan, motivasi intrinsik, budaya kerja, sistem evaluasi kinerja, serta pengembangan kompetensi pegawai. Pendekatan yang lebih komprehensif diyakini dapat memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang relatif kecil dan hanya dilakukan pada satu instansi pemerintah, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan secara luas tanpa kehati-hatian. Selain itu, variabel yang diteliti terbatas pada satu faktor independen, sehingga belum mampu menjelaskan secara menyeluruh determinan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan jumlah sampel

yang lebih besar, cakupan lokasi yang lebih luas, serta menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja agar diperoleh model analisis yang lebih komprehensif dan representatif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Artikel ini merupakan bagian dari hasil penelitian skripsi pada Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Puangrimaggalatung. Penulis menyampaikan terima kasih kepada pimpinan Fakultas Ilmu Sosial dan Program Studi Administrasi Publik atas dukungan akademik yang diberikan selama proses penelitian.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Pemerintah Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo yang telah memberikan izin penelitian serta memfasilitasi proses pengumpulan data. Penghargaan turut diberikan kepada para pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, dan ulasan terhadap naskah penelitian ini hingga layak dipublikasikan dalam bentuk artikel ilmiah. Penelitian ini tidak menerima pendanaan khusus dari lembaga publik, komersial, maupun nirlaba.

DAFTAR REFERENSI

- Agustina, E., & Indrawan, M. I. (2023). The effect of performance allowances on employee performance in the Public Works and Spatial Planning Office Asahan Regency. *International Journal of Management, Economic and Accounting*, 2(2), 1-12.
- Apriliyana, R. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Ampera (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, Bandung.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Astuti, T. P., & Sofia, A. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan tunjangan kinerja daerah sebagai variabel intervening di Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 1096-1103.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. New York: Pearson Education.
- Fatma, F. N. F. (2022). Pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor pusat LPP RRI Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 1(2), 1-14.
- Hamidun, M., Tampi, G., & Kiyai, B. (2025). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kecamatan Tuminting, Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 45-56.
- Handoko, T. H. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Lifana, M. (2013). Pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Wilis Putra Utama. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa, Banyuwangi*.
- Lumanau, T. T., Madiistriyatno, H., & Taufik, K. (2025). Pengembangan kompetensi dan remunerasi mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3), 2092-2105.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mudhofar, M. (2021). The effect of performance allowances on motivation, employees' work achievement and organizational performance in government offices. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(1), 101-110. <https://doi.org/10.31289/jap.v11i1.4963>
- Muthmainnah, M., Yunus, M., & Muin, S. A. (2025). Pengaruh tunjangan kinerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*, 6(4). <https://doi.org/10.53697/emak.v6i4.2902>
- Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2015 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Sosial Republik Indonesia.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025.
- Permatasari, I. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan tunjangan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1).
- Pratiwi, R. (2012). Pengaruh tunjangan kinerja daerah pegawai pada Kantor Pelayanan Kekuasaan Negara dan Lelang (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Riduan, & Kuncoro. (2007). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. New York: Pearson.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and Human Behavior*. New York: Macmillan.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprianto, S., Suci, R., & Jamaluddin, J. (2022). The influence of performance allowances on employee work performance at the Makassar State Administrative Court. *International Journal of Administration and Education*, 3(1), 23-35.

- Sutrisno, A., & Muslim, M. A. (2024). Building a performance allowance system merit-based pay in the public sector. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 5(3), 736-741. <https://doi.org/10.59141/jist.v5i3.933>
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Widoyoko, E. P. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.