

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI GURU PENGGERAK PROVINSI GORONTALO

Firatih Koem¹, Lisda L. Asi², Lanto Miriatin Amali³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

E-mail: Firatihkoem234@gmail.com¹

Abstract: *This study aimed to discover the influence of performance allowances on employee performance at the Teacher Training Agency (Balai Guru Penggerak) of Gorontalo Province. The study involved 38 respondents of employees at the Teacher Training Agency (Balai Guru Penggerak) of Gorontalo Province. The sampling method used in this research was non-probability sampling, and the type of data used was primary data. The data were analyzed using the validity and reliability tests, normality tests, hypothesis testing, and simple linier regression analysis. The result of the study showed that performance allowances have a positive and significant effect on employee performance at the Teacher Training Agency (Balai Guru Penggerak) of Gorontalo Province, with an R Square value of 55.80%. The remaining 44.20% was influenced by other variables not examined in this study, such as employee competence, career development, leadership, organizational culture, work climate, work environment, coordination, communication, and other internal factors of the employees. The positive result suggested that the omprovement in employee performance at the Teacher Training Agency (Balai Guru Penggerak) of Gorontalo Provinsi occurs due to the perception of adequate and appropriate performance allowances in relation to the workload carried out by the employees.*

Keywords: *Performance Allowances; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo. Penelitian ini menggunakan 38 responden Pegawai di Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel non probability sampling dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reabilitas, uji normalitas, pengujian hipotesis dan uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo dengan Nilai R Square sebesar 55,80%. Sedangkan sisanya sebesar 44,20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel kompetensi pegawai, pengembangan karir, kepemimpinan, budaya organisasi, iklim kerja, lingkungan kerja, koordinasi, komunikasi dan faktor internal lainnya dari pegawai.

Kata Kunci: Tunjangan Kinerja; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja adalah bagian yang paling penting dan bermanfaat untuk suatu Lembaga, sering kali pegawai/karyawan yang mempunyai kinerja bagus dan kinerja yang bersungguh-sungguh sangat dicari oleh suatu Lembaga karena sangat bermanfaat untuk kemajuan dan keberhasilan suatu Lembaga. Pencapaian kinerja pegawai yang optimal dapat dilihat dari kesejahteraan pegawai dan faktor-faktor yang mendukung kinerja pegawai. Sutrisno (2010:90). Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat penting untuk kemajuan instansi (organisasi) agar dapat membuat instansi itu sendiri menjadi lebih maju dan dapat bersaing dengan instansi/perusahaan lainnya.

Pada kenyataannya penulis mendapatkan masalah di tempat observasi awal penulis yaitu di Instansi Pemerintah Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo, masalah tersebut berkaitan dengan kinerja pegawai yang menurun selama 3 tahun terakhir dilihat dari Penilaian Kinerja Pegawai atau Sasaran Kinerja Pegawai di Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo.

Tabel 1 Hasil Sasaran Kinerja Pegawai tahun 2020,2021 dan 2022

No	Sasaran Kinerja Pegawai	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
		Target	Ratio	Target	Ratio	Target	Ratio
1	Orientasi Pelayanan	100	90	100	90	100	85
2	Integritas	100	89	100	85	100	82
3	Komitmen	100	90	100	86	100	85
4	Disiplin	100	88	100	86	100	84
5	Kerja Sama	100	90	100	87	100	82
6	Kepemimpinan	100	88	100	85	100	82
Total		600	535	600	519	600	500
Rata - Rata		100	89,33	100	86,5	100	83,33

Sumber : Kantor Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa jumlah hasil rekapan Sasaran Kinerja Pegawai tahun 2020 adalah 89,33, lalu pada tahun 2021 menurun menjadi 86,5 dan pada tahun 2022 hasil rata-rata Sasaran Kinerja Pegawai menurun menjadi 83,33. Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan selama 3 tahun terakhir.

Menurut Jacqueline Fritzie Najoan (2018) Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah tunjangan kinerja yang diberikan instansi/perusahaan untuk membayar hasil kerja dari pekerjaan pegawai tersebut. Kinerja pegawai perlu adanya motivasi agar pegawai bisa bekerja dengan baik dan maksimal salah satunya dengan dengan diberikannya tunjangan kinerja kepada pegawai yang dapat memacu semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar.

Pemberian tunjangan kinerja ini diharapkan agar pegawai di Balai Guru Penggerak di Provinsi Gorontalo termotivasi dan semangat dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan benar dalam meningkatkan kapasitas dan kinerja guru di Provinsi Gorontalo. Namun pada kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa motivasi dan semangat pegawai menurun, dibuktikan dengan penilaian kinerja pegawai yang juga menurun di kantor Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo.

Walaupun Tunjangan Kinerja diberikan untuk dapat memotivasi dan memberi semangat tinggi terhadap kinerja pegawai di Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo nyatanya masih ada pegawai yang kinerjanya belum mencukupi standar yang diberikan oleh Kantor Balai Guru Penggerak Di Provinsi Gorontalo.

Oleh karena itu, dari hasil uraian permasalahan diatas maka hal itu menjadi suatu alasan yang tepat bagi peneliti untuk menganalisis tentang permasalahan di atas yang dituangkan dalam judul "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo".

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo di Jl. Adam Hoesa No. 106 Pentadio Timur, Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini dilakukan oleh peneliti selama 1 tahun yakni dari 2022 s/d Januari 2024 yang mencakup semua langkah-langkah penelitian mulai dari persiapan sampai pelaksanaan penelitian.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan prosedur-prosedur yang memungkinkan pengujian hipotesis penelitian untuk mencapai kesimpulan yang valid mengenai hubungan atau saling mempengaruhi antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yang menggambarkan Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Komunikasi Organisasi

Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Cleaning Service PT. Khazanah Duta Mandiri Di Universitas Negeri Gorontalo

Populasi dan Sampel

Populasi yang ditargetkan dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara di Balai Guru Penggerak di Provinsi Gorontalo berjumlah 38 ASN Pegawai Populasi yang ditargetkan dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara di Balai Guru Penggerak di Provinsi Gorontalo berjumlah 38 ASN Pegawai dijadikan sebagai populasi karena bersifat homogen dan menurut observasi awal menyatakan bahwa pegawai di Balai Guru Penggerak kinerjanya masih kurang. Arikunto (2005:117) mengatakan bahwa: "Sampel adalah bagian dari populasi." Sampel penelitian adalah Sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Arikunto menjelaskan bahwa apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Adapun sampel dalam penelitian ini, penulis mengambil seluruh populasi yaitu seluruh Aparatur Sipil Negara di Balai Guru Penggerak di Provinsi Gorontalo yang berjumlah 38 ASN.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Kualitas Instrumen

Pengujian kualitas instrumen terbagi atas 2 yakni validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jika, $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti Valid, sebaliknya $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak Valid. Kemudian untuk reliabilitas, reliabel jika cronbach alpha lebih besar dari 0,6. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jika, $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti Valid, sebaliknya $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak Valid.

Variabel Tunjangan kinerja

Jumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur pengaruh Tunjangan kinerja dalam penelitian ini sebanyak 15 pernyataan pada 30 responden ($n=30$).

Pengujian validitas pernyataan tersebut disajikan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Tunjangan kinerja

Pernyataan	Validitas			Reliabilitas	
	r_{hitung}	r_{tabel}	Status (V/TV)	Cronbach Alpha	Status (R/TR)
1	0.656	0,306	Valid	0.910	Reliabel
2	0.606	0,306	Valid		
3	0.690	0,306	Valid		
4	0.783	0,306	Valid		
5	0.673	0,306	Valid		
6	0.559	0,306	Valid		
7	0.512	0,306	Valid		
8	0.649	0,306	Valid		
9	0.649	0,306	Valid		
10	0.613	0,306	Valid		
11	0.727	0,306	Valid		
12	0.790	0,306	Valid		
13	0.747	0,306	Valid		
14	0.754	0,306	Valid		
15	0.570	0,306	Valid		

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2023

Dalam pengujian validitas, pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai r_{tabel} didapatkan dari tabel rho dimana $n=30$ dan tingkat signifikan 5% maka nilai r_{tabel} sebesar 0,306. Dengan demikian dari 15 pernyataan yang digunakan untuk mengukur pengaruh dari variabel Tunjangan kinerja, semua pernyataan telah memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}

sebesar 0,306 sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Berdasarkan hasil untuk variabel Tunjangan kinerja diperoleh nilai koefisien reliabilitas atau Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai patokan yang telah ditentukan yaitu 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen Tunjangan kinerja dalam penelitian ini dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Variable Kinerja Pegawai

Jumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur pengaruh Kinerja pegawai dalam penelitian ini sebanyak 15 pernyataan pada 30 responden (n=30). Pengujian validitas pernyataan tersebut disajikan pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai

Pernyataan	Validitas			Reliabilitas	
	r _{Hitung}	r _{tabel}	Status (V/TV)	Cronbach Alpha	Status (R/TR)
1	0.443	0,306	Valid	0.882	Reliabel
2	0.457	0,306	Valid		
3	0.581	0,306	Valid		
4	0.710	0,306	Valid		
5	0.579	0,306	Valid		
6	0.690	0,306	Valid		
7	0.616	0,306	Valid		
8	0.593	0,306	Valid		
9	0.578	0,306	Valid		
10	0.728	0,306	Valid		
11	0.826	0,306	Valid		
12	0.477	0,306	Valid		
13	0.689	0,306	Valid		
14	0.692	0,306	Valid		
15	0.820	0,306	Valid		

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2023

Dalam pengujian validitas, pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}. Nilai r_{tabel} didapatkan dari tabel rho dimana n=30 dan tingkat signifikan 5% maka nilai r_{tabel} sebesar 0,306. Dengan demikian dari 15 pernyataan yang digunakan untuk mengukur pengaruh dari variabel Kinerja pegawai, semua pernyataan telah memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,306 sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Berdasarkan hasil untuk variabel Kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien reliabilitas atau Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai patokan yang telah ditentukan yaitu 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen Kinerja pegawai dalam penelitian ini dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Pengujian Normalitas

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.85018115
	Absolute	.136

Most Extreme Differences	Positive	.136
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.836
Asymp. Sig. (2-tailed)		.487

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pengujian normalitas data (*Kolmogorov Smirnov*) ditemukan nilai *Kolmogorov Smirnov* (KS) lebih kecil dibandingkan dengan nilai *Z tabel*. Sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini memiliki nilai yang berdistribusi normal. Hal yang sama juga dapat dilihat dari pengujian dengan melihat nilai probabilitas (signifikansi *Kolmogorov Smirnov*) lebih besar dari 0,05 sehingga dengan demikian H_0 diterima, data dalam penelitian ini memenuhi uji Normalitas (Data berdistribusi normal).

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 5 Pengujian Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.408	3.916		4.190	.000
	Tunjangan Kinerja	.613	.091	.747	6.743	.000

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$\hat{Y} = 16,408 + 0,613 X$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 16,408 menunjukkan jika tidak terdapat pengaruh dari variabel tunjangan kinerja, maka rata-rata nilai dari variabel kinerja pegawai di Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo adalah sebesar 16,408 satuan.
- Nilai Koefisien Regresi Variabel X (Tunjangan kinerja), menunjukkan setiap peningkatan variabel Tunjangan kinerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai sebesar akan mengalami peningkatan (sebab koefisien positif) sebesar 0,613 kali satuan.
- Nilai Koefisien regresi dengan arah positif menunjukkan bahwa tunjangan kinerja akan mampu meningkatkan kinerja pegawai di Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6 Hasil Uji Parsial X terhadap Y

Model	(Constant)	Variabel X
Nilai Koefisien (t-Hitung)	4,190	6,743
Signifikansi	0,000	0,000
t_{tabel}		2,028
Keterangan		Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2023

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Tunjangan kinerja diperoleh sebesar 6,743 (dapat dilihat pula pada tabel model regresi) sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas $n-k-1 = 38-1-1 = 36$ sebesar 2,028 (Pengujian ini sifatnya dua arah, sebab proposisi hipotesis tidak mengisyaratkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat merupakan pengaruh yang positif atau negatif).

Jika kedua nilai t ini dibandingkan maka nilai t_{hitung} masih lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($6,743 > 2,028$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selain itu apabila kita membandingkan

nilai signifikansi atau *Probability* (P_{value}), maka dapat dilihat bahwa nilai *Probability* atau P_{value} (0,000) dari pengujian ini lebih kecil dari 0.05. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo. Hasil pengujian positif memiliki makna bahwa peningkatan kinerja pegawai di Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo terjadi karena adanya tunjangan kinerja yang dirasakan memadai dan sesuai dengan beban kerja yang dilaksanakan oleh pegawai.

Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien detreminasi dengan menggunakan program SPSS 21 yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 7 Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.546	3.90329

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2023

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan besarnya koefisien determinasi atau angka *R Square* adalah sebesar 0,558. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 55,80% variabilitas kinerja pegawai di Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo dapat dijelaskan oleh tunjangan kinerja, sedangkan sisanya sebesar 44,20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut yakni kompetensi pegawai, pengembangan karir, kepemimpinan, budaya organisasi, iklim kerja, lingkungan kerja, koordinasi, komunikasi dan faktor internal lainnya dari pegawai.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo dengan koefisien determinasi sebesar 55,80%. Hasil pengujian positif memiliki makna bahwa peningkatan kinerja pegawai di Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo terjadi karena adanya tunjangan kinerja yang dirasakan memadai dan sesuai dengan beban kerja yang dilaksanakan oleh pegawai.

Hasil analisis jawaban responden melalui statistik deskriptif variabel kinerja pegawai diperoleh bahwa skor variabel kinerja pegawai sebesar 82,28% yang berada pada kategori cukup baik. Berdasarkan teori Afandi (2018:89) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dari 5 indikator kinerja pegawai yang indikator pernyataan paling tinggi adalah inisiatif dengan besaran sebesar 84,04% dikategori baik. Dimana menurut teori Suryana (2006:2) mengungkapkan bahwa Inisiatif adalah kemampuan mengembangkan ide dan cara - cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan ide dan cara - cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan peluang. Hal ini berarti rata - rata pegawai memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan baik secara kelompok maupun individual dengan menemuka ide, mengembangkan ide, dan memecahkan masalah, indikator pernyataan paling tinggi kedua adalah kualitas kerja dengan besaran 82,46% di kategori cukup baik. Menurut teori Sutrisno (2017:65) mengatakan bahwa kualitas kerja adalah sejauh mana mutu seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketetapan, kelengkapan dan kerapian, hal ini berarti rata rata pegawai dalam melaksanakan tugasnya mencapai hasil kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan meliputi ketetapan, kelengkapan dan kerapian pekerjaan. Ada 2 Indikator pernyataan yang sama nilai besarnya yaitu kuantitas kerja dan kerja sama dengan besaran nilai 82,11% dengan kategori baik. Menurut teori Hasibuan (2003:105) Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Hal ini berarti pegawai di Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo mengerjakan pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Menurut Soerjono Soekanto (2005:66) Kerjasama merupakan suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu, hal ini berarti pegawai di Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo melakukan kerja sama di dalam pekerjaan dengan kategori cukup baik. Indikator pernyataan paling rendah besaran nilainya adalah tanggung jawab dengan besaran nilai 80,70% dengan kategori cukup baik. Menurut Mudjiono (2012:102) menyatakan bahwa tanggung jawab adalah sikap yang

berkaitan dengan janji atau tuntutan terhadap hak, tugas, kewajiban sesuai dengan aturan, nilai, norma, adat-istiadat yang dianut warga Masyarakat. Hal ini berarti pegawai di Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo tersebut telah memenuhi standar yang ditetapkan, tetapi belum optimal. Kualitas kerja pegawai cukup baik, tetapi masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki. Kuantitas kerja pegawai cukup baik, tetapi masih ada potensi untuk ditingkatkan. Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas cukup baik. Tetapi masih ada beberapa tugas yang tertunda. Efektivitas kerja pegawai cukup baik, tetapi masih ada beberapa tujuan kerja yang belum tercapai. Jika jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai semakin banyak, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, menunjukkan tanggung jawab yang sangat besar. Sehingga kinerja pegawai pada di Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo masih harus dioptimalkan dengan berbagai upaya, termasuk dengan tunjangan kinerja yang sesuai dengan harapan pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Hadari Nawawi, 2006:73 Kinerja pegawai merupakan evaluasi dari sejauh mana seseorang berhasil mencapai tujuan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan dalam lingkup pekerjaannya. Hal ini mencakup pencapaian target, hasil kerja, kualitas pekerjaan, kemampuan beradaptasi, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja pegawai di Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo masih harus di optimalkan dengan berbagai Upaya, termasuk dengan tunjangan kinerja sesuai dengan harapan pegawai. Kinerja pegawai yang optimal akan lahir dengan adanya berbagai upaya, salah satunya dengan tunjangan kinerja pegawai yang baik dan sesuai. Tunjangan kinerja pegawai tidak hanya sekadar imbalan tambahan, melainkan juga merupakan instrumen strategis yang mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas. Salah satu manfaat utama dari pemberian tunjangan kinerja adalah motivasi tambahan bagi pegawai. Ketika pegawai menyadari bahwa upaya ekstra dan pencapaian target mereka akan dihargai dengan tunjangan tambahan, mereka cenderung termotivasi untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas.

Hasil analisis jawaban responden melalui statistik deskriptif variable tunjangan kinerja diperoleh bahwa variable tunjangan kinerja terletak pada kriteria cukup baik dengan skor variable sebesar 79,61%. Menurut teori Simamora (2004:442) adalah pembayaran – pembayaran dan jasa – jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan organisasi dapat membayar semua atau Sebagian dari tunjangan tersebut. Dari 3 indikator pernyataan yang paling tinggi nilainya adalah kehadiran dengan nilai besaran sebesar 81,58% di kategori cukup baik. Menurut Simonna (2009:11) absen atau kehadiran adalah suatu pendataan atau pencatatan dari kehadiran pegawai di tempat kerja, bagian dari pelaporan aktifitas suatu Perusahaan yang berisi sebuah data – data kehadiran pegawai yang disusun dan diatur sedemikian rupa, sehingga mudah untuk dicari dan dipergunakan apabila sewaktu – waktu diperlukan oleh pihak yang berkepentingan dalam Perusahaan. Hal ini berarti kehadiran pegawai di Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo sudah sesuai standar. Indikator pernyataan yang paling tinggi kedua adalah kelas jabatan yaitu 81,26% di kategori baik. Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Biokrasi No. 63 Tahun 2011, tentang pedoman penataan system tunjangan kinerja Pegawai Negeri, kelas jabatan adalah tingkatan jabatan baik structural maupun fungsional dalam satuan organisasi negara yang digunakan sebagai dasar pemberian tunjangan kinerja. Pernyataan indicator yang nilainya paling rendah adalah capaian kerja dengan besaran nilai sebesar 76,00% dikategori baik, menurut Mahsun (2013:35) Capaian kerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi lembaga yang tertuang dalam strategik planning suatu lembaga. Hal ini berarti capaian kerja pegawai di Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo sudah baik tetapi masih ada yang bisa diperbaiki.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Balai Guru Guru Penggerak Provinsi Gorontalo merasakan adanya pemberian tunjangan kinerja yang cukup sesuai harapan. Peningkatan besaran tunjangan kinerja secara bertahap akan dapat memenuhi kebutuhan hidup PNS secara optimal dan mendorong kinerja PNS secara signifikan. Penyempurnaan sistem penilaian kinerja akan dapat memastikan bahwa tunjangan kinerja diberikan secara adil dan objektif. Sedangkan peningkatan transparansi dan akuntabilitas pemberian tunjangan kinerja akan dapat meningkatkan kepercayaan public terhadap pemerintah. Hasil ini secara keseluruhan sejalan dengan pernyataan dari Wardana dan Agustina (2018) juga mengemukakan bahwa program tunjangan kinerja penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama, dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Bila tunjangan diberikan secara benar, pegawai akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Program Tunjangan merupakan salah satu komponen dalam suatu kebijakan. Program merupakan upaya yang berwenang untuk mencapai tujuan.

Dengan demikian, Tunjangan kinerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik simpulan penelitian bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo dengan koefisien determinasi sebesar 55,80%. Sedangkan sisanya sebesar 44,20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel kompetensi pegawai, pengembangan karir, kepemimpinan, budaya organisasi, iklim kerja, lingkungan kerja, koordinasi, komunikasi dan faktor internal lainnya dari pegawai. Hasil pengujian positif memiliki makna bahwa peningkatan kinerja pegawai di Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo terjadi karena adanya tunjangan kinerja yang dirasakan memadai dan sesuai dengan beban kerja yang dilaksanakan oleh pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*. Jakarta : Bina Aksara
- Darmanah, G. dan. (2019). *Metodologi Penelitian*. Cv. Hira Tech.
- Gaol L, Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo : Jakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Namali, Hadari. (2006). *Pembahasan dan Manajemen Kinerja di Lingkungan*
- Kusuma, A., Fasha, R., Lestari, H. A., & Usman, O. (n.d.). *Infulence Of Motiovation Work, Discipline Of Work, Work Environment, Cultural Organization, And Compensation To The Performance Of Employees*.
- Maduningtias, L., Kencana, N., & Khair, O. I. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera Kelurahan Kedaung Pamulang Tangerang Selatan-Banten. 1(2).
- Mahsun. 2013. *Metode Penelitian Bahasa: Tahapan, Strategi, Metode, dan Tekniknya*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 1(1), 925.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media,
- Safani Sitorus, T. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Silaen, N.R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Bandung: Widia Bhakti Persada
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simonna, Erna. (2009). Definisi Absensi dalam <http://simonna-erna.blogspot.com>, Accessed 17 April 2013
- Sinambela. (2016). *manajemen sumber daya manusia : membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana. (2006). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Kencana Prenada Media Group.
- Soerjono Soekanto, 2005. *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Penegakkan Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Triastuti, D. A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Journal of Management Review, 2(2), 203.
- Yulianto, H., Nurpadilah, L., Manajemen STIE Wira Bhakti Makassar, P., & Manajemen STIE Yayasan Pendidikan Ujung Pandang Makassar, P. (2022). *Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi*. Journal of Management & Business, 5(1), 2022–2343.
- Wardana, L.W. and Agustina, Y. (2018) "Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Kota Mojokerto", *Jurnal Penelitian Teori & Terapan Akuntansi (PETA)*. Blitar, Indonesia. 3(1)
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.