
Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar

Yusrianti ^{1*)} ; Andi Irwan ²⁾ ; Ansar H Mulkin Bas ³⁾
^{1,2,3)} Manajemen, STIM-LPI Makassar
*yusriantii54@gmail.com**

ABSTRAK

Permasalahan yang diangkat pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kinerja tunjangan relatif terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup di Makassar. Permasalahan di atas diselesaikan dengan pengumpulan data dari berbagai subjek dengan menggunakan metode populis dan statistik, serta alat penelitian berdasarkan observasi dan konsensus. Penelitian juga dapat dilakukan sesuai prosedur yang telah ditentukan dengan menggunakan jam kerja administratif dan grid di atas. Hasil Penelitian Dirangkum pada Manfaat Pertama dan Kedua yang Signifikansi Positif Terhadap Kinerja Pegawai Minimal Sekitar 0,767.

Kata kunci: *Tunjangan Kinerja, Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT

The formulation of the problem raised in this title is how performance allowances influence employee performance in the Makassar City Environmental Service. The above problem is solved by gathering data from various subjects using the populist and statistical methods, as well as a study tool based on observation and consensus. Research can also be carried out according to predetermined procedures using administrative working hours and the above grid. Results of the Study Summarized in the First and Second Benefits with Positive Significance for Employee Performance with a Minimum of Around 0.767.

Keywords: *Performance Benefits, Employee Performance.*

1. Pendahuluan

Lembaga Pemerintahan merupakan sekelompok orang yang sepakat untuk bekerja sama melaksanakan tugas tertentu sebagai sarana komunikasi dengan masyarakat umum. Tujuan akan tercapai jika organisasi pemerintah mampu menggerakkan, mengerahkan, serta menjaga sumber daya manusia secara aman. Mengingat hanya masyarakat umum yang tidak mampu menentukan kesejahteraannya sendiri atau kesejahteraan suatu organisasi pemerintah, peran individu dalam suatu organisasi sebagai pengawas sangatlah penting. Setiap organisasi pemerintah berkomitmen terhadap kerja tenaga. Lembaga Pemerintah yang efektif dan efisien pencapaian tujuan mendukung etos kerja mereka.

Pegawai harus memahami kebutuhan dan aspirasi masyarakat setempat sehingga lembaga atau UPT yang bersangkutan dapat dihentikan jika masyarakat setempat ditemukan dalam situasi yang berisiko terjadinya komunikasi yang tidak dapat diandalkan di antara masyarakat setempat atau sistem yang bersangkutan menang. tidak berfungsi dengan baik.

Sesuai ketentuan Peraturan Perundang Undangan No 91 mengenai Tunjangan Kinerja Pegawai pada Kementerian Sosial RI, diumumkan bahwa mulai tanggal 31 Juli 2013, tunjangan pegawai mulai dijual. Kinerja yang ditawarkan dalam hal ini disesuaikan dengan masing-masing gaji bulanan pegawai.

Agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan sukses di saat semua orang hadir, maka populasi manusia saat ini harus mempunyai kualitas yang baik. Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil Untuk membantu Instansi Pemerintah mencapai tujuan, diperoleh hasil pencapaian Instansi Pemerintah atas pelaksanaan tugas tertentu.

Marwansyah (2010:3), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengacu praktik penyediaan sumber daya manusia selama 24 jam sehari pada satu organisasi. Hal ini diwujudkan melalui berbagai fungsi yang berkaitan dengan emansipasi umat manusia, seperti karir perencanaan dan pengembangan, pembayaran gaji dan tunjangan, keamanan dan kerahatan kerja, dan manajemen industri.

teori yang menyelidiki bagaimana memperlakukan pekerja pada suatu organisasi, menciptakan peran dan kelompok kerja, mengembangkan orang-orang yang memiliki kemampuan, menemukan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai, dan memberi penghargaan untuk pekerja atas usaha dan pekerjaannya (Bohlarander dan Snell, 2010: 4).

Manajemen Sumber Daya Manusia” adalah salah satu jenis metode formal, menurut A.F. Stoner dan Nabila (2013:57), yang bertujuan untuk menyediakan orang-orang yang cocok untuk ditempatkan pada posisi yang sesuai dan terlibat dalam pekerjaan yang sesuai untuk organisasi tertentu. atau bisnis.kegiatan saat ini organisasi sedang aktif bekerja sama dengan mereka.

Busro (2020) menyatakan bahwa kerja yang dimaksud dengan “kinerja” adalah “pekerjaan yang sukses adalah cerminan dari karyawan dengan usahanya untuk memenuhi tugas dan kewajiban.” Selain itu, karyawan suatu perusahaan dapat mengamati sejumlah besar dan banyak karyawan yang berkontribusi pada organisasi atau bisnis tertentu. Penilaian kerja karyawan juga perlu mematuhi standar kerja yang dapat digunakan sebagai ukuran tunggal untuk menentukan apakah suatu tugas tertentu produktif atau tidak



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Makassar, khususnya pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar. Variabel penelitian terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Tunjangan Kinerja (X), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden di Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan penelitian ini. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari laporan-laporan, buku-buku, jurnal, dan media yang relevan dengan topik penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar, yang berjumlah 60 orang. Karena jumlah sampel kurang dari 100 orang maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar yang berjumlah 60 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data dari responden mengenai pengawasan dan kualitas kinerja, sedangkan dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data sekunder dari sumber-sumber yang relevan. Data yang telah terkumpul akan dianalisis menggunakan berbagai metode statistik. Pertama,

akan dilakukan uji validitas untuk mengukur keabsahan atau validitas kuesioner yang digunakan. Selanjutnya, akan dilakukan uji reliabilitas untuk mengukur sejauh mana konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel yang diteliti.

Analisis data akan melibatkan regresi linier sederhana, yang akan digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel independen (tunjangan kinerja) dan variabel dependen (kinerja pegawai). Persamaan model regresi linier sederhana yang digunakan adalah $Y = a + bX$, di mana Y adalah variabel terikat (kinerja pegawai), X adalah variabel bebas (tunjangan kinerja), a adalah intercept (nilai kinerja pegawai saat tunjangan kinerja = 0), dan b adalah slope (perubahan rata-rata kinerja akibat perubahan satu unit tunjangan kinerja). Selanjutnya, akan dilakukan uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen (tunjangan kinerja) secara individual terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Data yang diperoleh akan dibandingkan dengan nilai kritis t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 0,05$)

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner yang diisi oleh 60 responden yang merupakan pegawai dari Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar. Selanjutnya, data yang telah terkumpul diolah menggunakan aplikasi SPSS untuk melakukan analisis statistik. Yang pertama adalah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas yang hasilnya sebagai berikut.

Tabel 1 Uji Validitas Tunjangan Kinerja

Pernyataan	(r-hitung)	r-table	Ket
1	0,828	0,254	Valid
2	0,743	0,254	Valid
3	0,828	0,254	Valid
4	0,579	0,254	Valid
5	0,743	0,254	Valid

Dapat dilihat dari uraian pada tabel diatas, bahwa dari seluruh opsional pertanyaan variabel tunjangan kinerja (X) yang dihadirkan menghasilkan keterangan valid dimana nilai koefisien korelasi seluruh pertanyaan memiliki nilai diatas dari 0,253.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	(r-hitung)	r-table	Ket
1	0,820	0,254	Valid
2	0,667	0,254	Valid
3	0,576	0,254	Valid
4	0,698	0,254	Valid
5	0,673	0,254	Valid

Dapat dilihat dari uraian pada tabel diatas, bahwa dari seluruh opsional pertanyaan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dihadirkan menghasilkan keterangan valid dimana nilai koefisien korelasi seluruh pertanyaan memiliki nilai diatas dari 0,253.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.800	5

Dari Pengujian reliabilitas diatas dengan menggunakan metode alpha cronbach. Maka Kuesioner dikatakan andal atau reliabilitasnya bernilai positif karena lebih besar dari pada 0.60.

Selanjutnya, Hasil uji parsial pada Tabel 4 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel tunjangan kinerja (X) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	5.288	2.503		2.113	.039
	Total X	.767	.120	.644	6.417	.000

dependent Variable: TOTAL.Y

Pembahasan

Pembahasan dari hasil penelitian ini yakni menguji Pengaruh tunjangan kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota makassar Provinsi Sulawesi Selatan, yakni dengan mengambil sampel pegawai sebanyak 60 orang sampel. Dari hasil penyebaran kuesioner, kemudian akan di mungkinkan untuk mengekstrak data dari setiap variabel yang ada di evaluasimelalui hasil transformasi data menggunakan data komputerisasi *IBM SPSS Statistics versi 21*, yang dapat diuraikan sebagai berikut

Dari berbagai perhitungan di atas terlihat bahwa atunjangan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan jika menggunakan metode statistik formal seperti analisis t dan f-regresi. Dalam hal ini, tersirat bahwa apabila dinas lingkungan hidup (DLH) kota makassar harus mengakui faktor tunjangan pekerjaan sebagai faktor dominan yang merugikannya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan analisa sebelumnya, berikut ini diketahui informasi mengenai hubungan tunjangan kinerja erhadap kinerja pegawai. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja ditentukan oleh permutasi dari persamaan $Y = 5,288 + 0,767 X$, dimana angka 5,288 merupakan nilai konstanta variabel kinerja pegawai 288 dan 0,767 adalah variabel tunjangan yang nilainya menunjukkan bahwa hanya satu pekerjaan yang menguntungkan. dibagikan kepada wali. akan memberikan memberikan angka positif untuk hal ini menunjukkan bahwa kinerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kota makassar. Hubungan antara variabel

tunjangan kinerja dan pegawai kinerja adalah signifikan. Hal ini merupakan hasil temuan Uji Regresi Nilai. dan dilatar belakangi oleh peningkatan kinerja pegawai. Pengaruh yang kuat dalam bidang kinerja tunjangan mengalami peningkatan kinerja pegawai, berdasarkan uji hipotesis melalui uji t dan uji f

Referensi

- Alwi Syafruddin. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kedua. BPFE: Yogyakarta.
- Arikunto, S. (1998). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Rineka Cipta: Jakarta.
- Fathoni Abdurahmat. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta: Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2008). Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia, edisi kedua. BPFE: Yogyakarta.
- Husein Umar. (2007). Evaluasi Kinerja Perusahaan. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Servant Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros. Jurnal Administrasi dan Manajemen, 11(2), 201-211.
- Nuryadin, A., & Irwan, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecamatan Mambi di Sulawesi Barat. Jurnal Online Manajemen ELPEI, 3(1), 548-559.

