Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
STISIPOL Raja Haji
P-ISSN : 0216-6984
E-ISSN : 2722-6107

https://doi.org/10.56552/jisipol.v4i1.93

Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban

[1)]Diah Siti Utari, [2)]Sri Ambar Rinah, [3)]Muhammad Irwansyah
[1), 2),3)]Administrasi Publik, STISIPOL Raja Haji Tanjungpinang
Email: diahsitiutari.08@gmail.com

Abstract

Tanjung Uban Class II Immigration Office as an agency that has a strategic function in terms of immigration services and immigration control for foreigners and passport services for Indonesian citizens. Therefore, the government provides additional benefits called remuneration. With the remuneration, employees are expected to be able to improve performance. However, there is no benchmark or basis for knowing whether this remuneration affects the level of performance of employees at the Tanjung Uban Class II Immigration Office. This research uses descriptive research method using a quantitative approach. The technique used in data collection is observation and questionnaire or questionnaire. This study aims to determine how much influence between the remuneration of employee performance at the Tanjung Uban Class II Immigration Office. Data retrieval is done by proportional random sampling method with total samples n = 46. Significant test results show that the calculated t value is greater than t table (5.791 > 2,0129), then there is a significant effect between remuneration and employee performance at the Tanjung Uban Class II Immigration Office. It can be concluded that the variable X (remuneration) has a positive influence on the variable Y (performance).The coefficient of determination (R2) is used to measure how far the model's ability to explain the dependent variable. The SPSS output ver.22 above shows that R is 0.658 or 65.8% which means that the independent variable (remuneration) affects the dependent variable (employee performance) by 65.8% and the remaining 34.2%, which is estimated by other factors.

Keywords: *Performance Allowance, Employee Performance, Tanjung Uban Class II Immigration Office*

Abstrak

Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban sebagai instansi yang memiliki fungsi strategis dalam hal pelayanan keimigrasian dan pengawasan keimigrasian bagi orang asing maupun pelayanan paspor bagi warga negara indonesia. Oleh sebab itu pemerintah memberikan tunjangan tambahan yang disebut dengan Tunjangan Kinerja. Dengan adanya Tunjangan Kinerja diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja. Akan tetapi belum adanya tolak ukur atau dasar untuk mengetahui apakah Tunjangan Kinerja ini mempengaruhi tingkat kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Tunjangan Kinerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi dan kuissioner atau angket. Pengambilan data dilakukan dengan metode Proporsional random sampling dengan total sampel n=46. Hasil uji signifikan menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (5.791 > 2,0129), maka terdapat pengaruh signifikan antara Tunjangan Kinerja dengan kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban Dapat disimpulkan bahwa variabel X (Tunjangan Kinerja) memberi pengaruh positif terhadap variabel Y (kinerja). Nilai koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Hasil output SPSS ver.22 di atas menunjukkan bahwa R sebesar 0,658 atau 65,8% yang berarti bahwa variabel independen (Tunjangan Kinerja) mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 65.8,% dan sisanya 34,2%, yang diperkirakan oleh faktor lain.

Lisensi:
Lisensi Creative Commons Attribution 4.0 Internasional (CC BY)

Kata Kunci: Tunjangan Kinerja, Kinerja Pegawai, Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tentang pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

Tunjangan Kinerja pada dasarnya merupakan salah satu alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara organisasi dengan pegawai dalam kerangka organisasi, mengarahkan kemampuan, keterampilan, waktu, serta tenaga yang semuanya ditujukan untuk kepuasan kerja, memberikan rangsangan serta memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik, Tunjangan Kinerja juga akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Kementerian Hukum dan HAK Asasi Manusia Republik Indonesia dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efiesien atau dikenal dengan istilah Good Governance serta tata kelola pemerintahan yang baik tidak terlepas dari tata kelola keuangan dan mengelola Tunjangan Kinerja atau Tunjangan Kinerja.

Tunjangan Kinerja yang diberikan pada Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 130 Tahun 2017 tentang Tunjangan Kerja Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia. Permasalahan yang mendasar terhadap penelitian ini adalah terkait dengan Kinerja Pegawai pada Kantori Imigrasi Kelas II Tanjung Uban, karena tunjangan kinerja yang sudah diberikan oleh pemerintah pusat apakah menjadi pengaruh terhadap kinerja pegawai khususnya di lingkungan Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban, dapat diketahui juga bahwa yang mempengaruhi adalah Tunjangan Kinerja dan dipengaruhi adalah Kinerja. Dari penelitian terdahulu oleh Jecqueline Fritzie Najoan

(2018) yangberjudul: Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawaipada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. Diketahui bahwa tunjangan kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa, hasil penelitian menunjukkan dengan adanya tunjangan kinerja pegawai akan termotivasi bekerja dengan maksimal sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa.

Begitu juga penelitian terdahulu oleh Sirajuddin Saleh (2015) yang berjudul: Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bauk Universitas Negeri Makassar, diperoleh hasil bahwa 1) Persepsi pegawai mengenai pemberian tunjangan kinerja termasuk sangat tinggi; 2) Kinerja pegawai termasuk kategori sangat tinggi; 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian mengenai Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban penting dilakukan, karena tunjangan kinerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka terhadap instansi dimana mereka bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Tunjangan Kinerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban.

KAJIAN PUSTAKA

Remunerasi

Menurut Sopiah (2010) dalam (Nasution 2019) : "Remunerasi diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya." Sistem remunerasi bagi setiap pegawai merupakan bagian dari reformasi birokrasi yang diterapkan oleh pemerintah. Pegawai negeri sipil yang selama ini hanya memperoleh remunerasi dalam bentuk pay for person dan pay for position, maka Kementerian Keuangan telah memulai reformasi birokrasi yang salah satunya merubah sistem remunerasi dari pertimbangan pribadi dan jabatan menjadi remunerasi berdasarkan grading, reformasi birokrasi perlu dan akan dilakukan secara bertahap untuk seluruh jajaran Pegawai Negeri.

Menurut Yunita Sari dan Rini Handayani (2014), bahwa manusia sebagai makhluk individu dan makhluk sosial mempunyai berbagai macam kebutuhan material maupun non material. Terdapat 7 bentuk remunerasi yaitu gaji, tunjangan biaya hidup (tunjangan pangan dan transport), tunjangan kinerja (insentif), tunjangan hari raya (THR), tunjangan kompensasi, iuran kesehatan, iuran tunjangan

hari tua. Menurut pendapat Ruky (2006) yang menjelaskan bahwa imbalan/compensation atau remuneration mempunyai cakupan yang lebih luas daripada upah atau gaji. Imbalan mencakup semua pengeluaran yang dilakukan oleh organisasi untuk para pegawainya dan di terima dan di nikmati oleh pegawai, baik secara langsung, atau tidak langsung maupun rutin ataupun tidak rutin (pada suatu hari nanti).

Tunjangan Kinerja

Pengertian tunjangan menurut Simamora (2004) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian tunjangan yang disesuaikan dengan topik bahasan ini adalah tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan, sokongan. Tunjangan dalam hal ini merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja sehingga memudahkan atau memperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan. Menurut Abdurrahma Fathoni (2006:294) tunjangan merupakan bagian dari kompensasi. Tunjangan dipandang sebagai sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri dari dua komponen yaitu kompensasi langsung yang berkaitan dengan prestasi kerja. Adapun yang menjadi payung hukum pemberian Tunjangan Kinerja pada Kementerian Hukum dan HAK Asasi Manusia Republik Indonesia sesuai dengan Permenkumham Nomor 10 Tahun 2021 tanggal 29 Januari 2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAK Asasi Manusia.

Kinerja

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2001) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Anwar Prabu Mangkunegara (2000) berpendapat bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara kinerja karyawan/pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

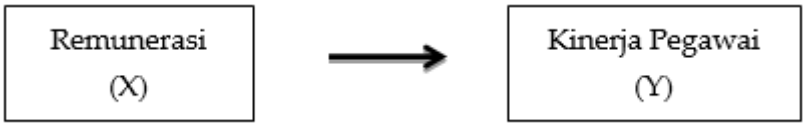
Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut.

Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tunjangan Kinerja ini bertujuan untuk memberikan motivasi dan nilai keadilan bagi setiap pegawai agar berkompetisi secara sehat untuk memeberikan kinerja yang optimal untuk lebih berprestasi dan membawa citra baik organisasi di mata masyarakat. Oleh karena itu, sistem penggajian (Tunjangan Kinerja) ini mempunyai andil besar dalam memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja yang tinggi dan optimal dalam rangka mencapai target dan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Model konsep dalam penelitian ini yaitu:



METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan ini adalah bersifat penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban, Jl.Indunsuri No.09, Kel. Tanjung Uban Selatan, Kec. Bintan Utaran, Kabupaten Bintan, Provinsi Kepulauan Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban yang berjumlah 52 orang. Pemilihan sampling untuk menilai Tunjangan Kinerja berdasarkan perwakilan sampling dari total populasi staff pada masing-masing bidang berjumlah 46 orang/Respon. Teknik

pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin (Marjoen, 2013:12).

Data yang diperoleh dalam usulan penelitian ini bersumber dari data primer dan data skunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuisioner yaitu pertanyaan pertanyaan dalam bentuk pernyataan yang diajukan kepada sampel berdasarkan penguraian masing - masing variabel yang digunakan dalam model penelitian. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi dokumen dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, informasi untuk mendukung penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi terstruktur, dan quisionair. Angket atau quisioner menggunakan Skala Likert sebagai indikator penilaian kinerja pegawai.

Analisis data dilakukan dengan melakukan beberapa uji, yaitu uji validitas, uji reliabilitas data, uji normalitas data, uji korelasi, uji regresi linier sederhana, uji T, uji koefisien determinasi.

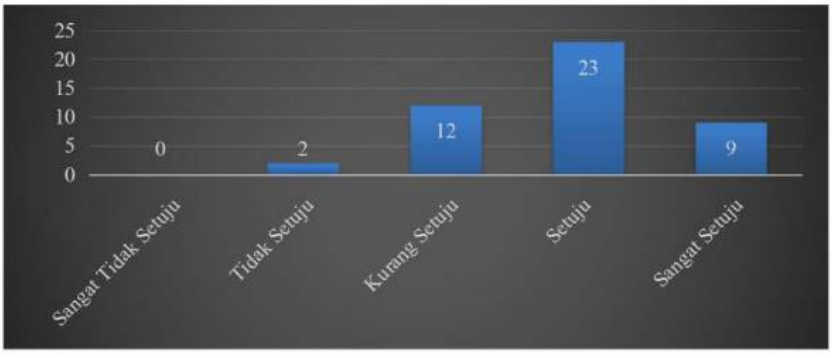
HASIL DAN PEMBAHASAN

Tunjangan Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban

a) Layak/Wajar

Penilaian kualitas kerja pada Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban dengan 46 responden dengan melihat indikator kualitas kerja (teliti dan terampil dalam melaksanakan tugas) dengan hasil sebagai berikut :

Bagan 1
(Responden Pegawai Terhadap Kelayakan Pemberian Tukin)

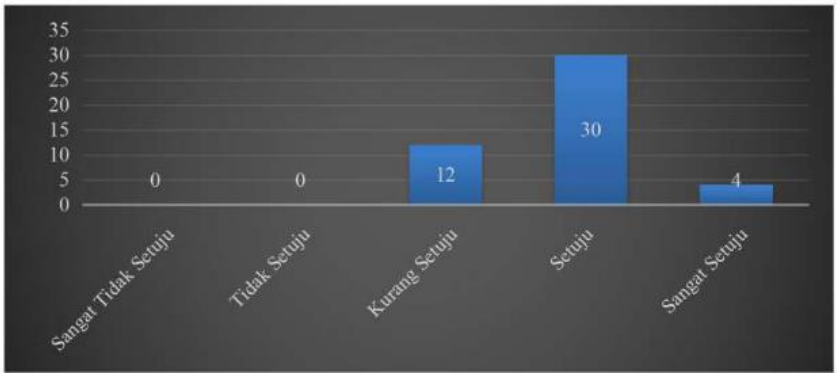


Terampil dan teliti dalam menjalankan tugas oleh para pegawai merupakan dari indikator tersebut bahwa maknanya Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban memiliki Kualitas Kerja dalam bekerja sesuai dengan hasil kuisioner yang sudah diberikan.

b) Adil dan Seimbang

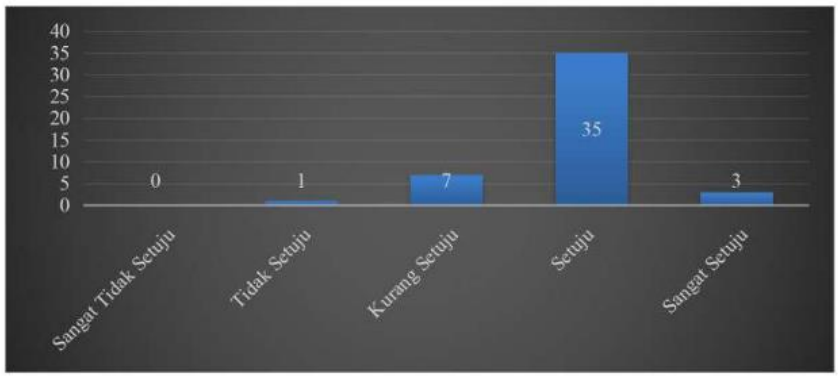
Adapun hasil kuisioner kepada responden yang didapat terkait dengan Adil dan Seimbang yang menerima tunjangan kinerja sesuai dengan berdasarkan pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan masa kerja yang diterima yaitu sebagai berikut :

Bagan 2
Reponden Pegawai Terhadap Penetapan Besaran Tunjangan Kinerja
Berdasarkan Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman dan masa kerja



Adapun responden pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (65%) dengan penerapan tunjangan kinerja/Tunjangan Kinerja telah sesuai dengan pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan masa kerja dan 4 orang (9%) menyatakan sangat setuju, namun ada pegawai yang menyatakan kurang setuju sebanyak 12 orang (26%) bahwa tunjangan kinerja yang diperoleh belum sesuai dengan pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan masa kerja.

Bagan 3
Responden pegawai terhadap penetapan Besaran Tunjangan Kinerja
Setiap Grade Sudah Sesuai dengan Beban Jabatannya



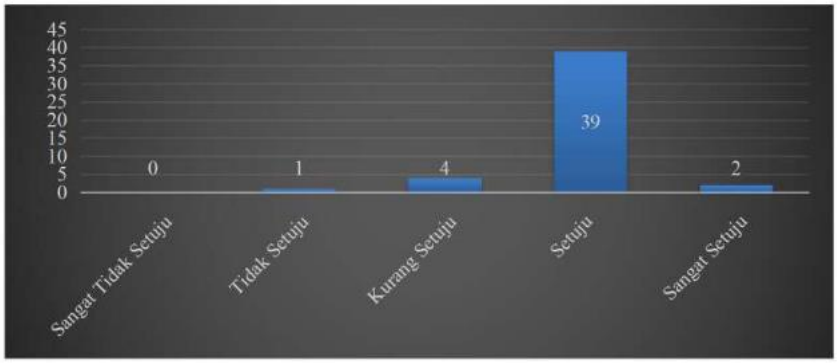
Responden pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (76%) jika penetapan besaran Tunjangan Kinerja setiap grade sudah sesuai dengan beban jabatannya, dan sebanyak 3 orang (7%) menyatakan sangat setuju jika penetapan Tunjangan Kinerja setiap grade sudah sesuai dengan beban jabatannya. Masih adanya responden/pegawai yang menyatakan kurang setuju bahwa besaran Tunjangan Kinerja grade sesuai dengan

beban jabatannya sebanyak 7 orang (15%) dan masih kurang setuju terhadap Tunjangan Kinerja ini sesuai dengan beban jabatannya sebanyak 1 orang (2%).

c) Cukup

Dalam menilai Tunjangan Kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban dengan dilakukan melalui indikator cukup yakni terkait dengan Tunjangan Kinerja uang diterima oleh pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidup, serta mendapatkan nilai lebih untuk menabung yaitu sebagai berikut:

Bagan 4
Responden dengan Indikator Kecukupan Tunjangan Kinerja terhadap Kebutuhan Hidup dan Menabung



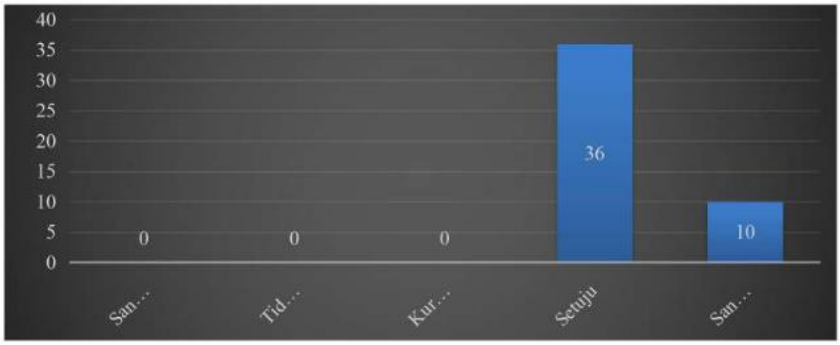
Berdasarkan hasil responden diatas terkait dengan Tunjangan Kinerja yang dapat membantu pengeluaran untuk kebutuhan hidup sehari-hari serta dapat menabung sebanyak 2 orang (4%) menyatakan sangat setuju, 39 orang (85%) menyatakan setuju. Sedangkan sebanyak 4 orang (9%) menyatakan kurang setuju jika Tunjangan Kinerja dapat membantu pengeluaran kebutuhan hidup sehari-hari serta dapat menabung, terdapat 1 orang (2%) pegawai yang tidak setuju dengan menyatakan tidak setuju terhadap Tunjangan Kinerja dapat membantu pengeluaran kebutuhan hidup.

Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban

a) Kualitas kerja

Penilaian kualitas kerja pada Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban dengan 46 responden dengan melihat indikator kualitas kerja (teliti dan terampil dalam melaksanakan tugas) dengan hasil sebagai berikut :

Bagan 5
Indikator Kualitas Kerja
(Teliti dan Terampil dalam Melaksanakan Tugas)

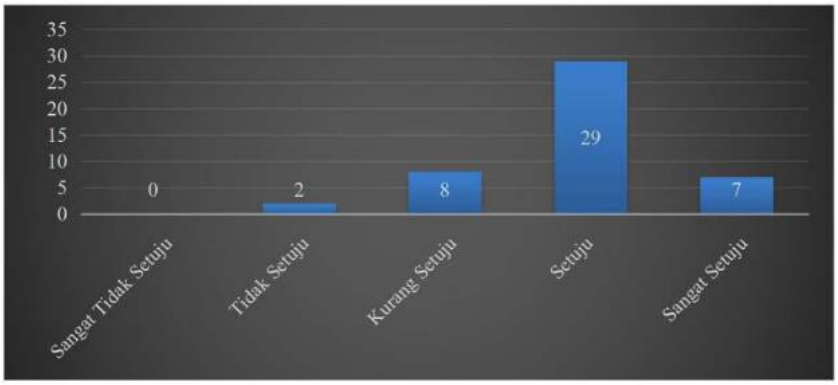


Berdasarkan indikator kerja yang dinilai yakni ketelitian dan keterampilan pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban dengan Hasil analisis menunjukkan bahwa persentase pegawai menyatakan setuju sebanyak 36 orang (78%) menyatakan setuju bahwa para pegawai melakukan pekerjaan dengan teliti dan terampil pada setiap tugas yang diberikan. Sebanyak 10 pegawai (22%) menyatakan sangat setuju para pegawai melaksanakan tugas dengan terampil dan teliti. Hasil tersebut mencirikan bahwa para pegawai memiliki kualitas kerja yang baik dalam menunjang tujuan dan visi misi Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban sehingga setiap pelayanan diberikan dengan baik sesuai dengan SOP yang sudah ditentukan.

b) Ketepatan Waktu

Indikator ketpatan waktu para pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban yang dinilai berdasarkan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan yaitu sebagai berikut :

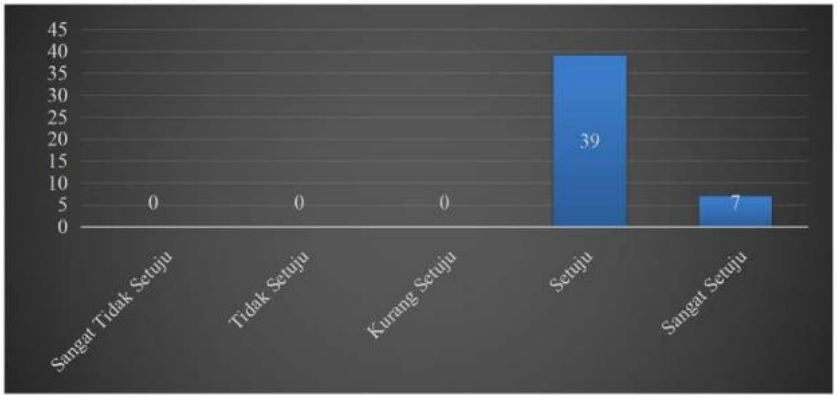
Bagan 6
Indikator Ketepatan Waktu Pegawai dalam Menjalankan Tugas
yang Diberikan Tanpa Melebihi Batas Deadline



Hasil kuissioner menunjukkan bahwa sebanyak 29 orang (63%) pegawai di lingkungan Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban menyatakan setuju jika mereka selalu tepat waktu dalam menjalankan tugas yang diberikan tanpa melebihi batas

Deadline. Sebanyak 7 orang (15%) Sangat Setuju jika para pegawai ketepatan waktu pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan tanpa melebihi Batas Deadline. Masih adanya pegawai yang menyatakan kurang setuju terkait dengan indikator tersebut dengan jumlah 8 orang (18%) dan masih adanya 2 orang pegawai (4%) yang menyatakan tidak setuju terkait dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Dari indikator ketepatan waktu pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan tanpa melebihi batas waktu deadline Maknanya para pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban telah memiliki Ketepatan Waktu dalam mengerjakan Pekerjaan tanpa melebihi batas deadline tetapi masih adanya responden yang menjawab hasil kuisioner kurang setuju dan tidak setuju terhadap ketepatan waktu dalam bekerja maknanya pegawai/responden masih adanya melaksanakan pekerjaan melebihi batas waktu yang sudah ditentukan.

Bagan 7
Indikator Ketepatan Waktu Pegawai dalam Menjalankan Tugas
yang Diberikan Tanpa Melebihi Batas Deadline

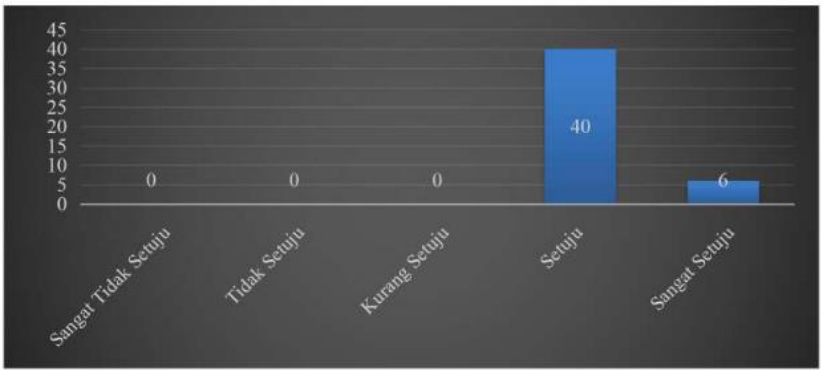


Hasil kuissioner menunjukkan bahwa sebanyak 39 orang (85%) pegawai di lingkungan Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban menyatakan setuju jika hadir dan pulang dari kantor secara rutin dan tepat waktu. Ada beberapa yang memilih indikator sebanyak 7 orang (15%) menyatakan sangat setuju jika para pegawai selalu tepat waktu hadir dan pulang dari kantor. Dari indikator ketepatan waktu pegawai dalam kehadiran dan pulang dari kantor secara rutin dan tepat waktu bahwa maknanya secara keseluruhan Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban memiliki Ketepatan Waktu jam kerja yang sudah ditentukan.

c) Inisiatif

Pengembangan inisiatif dalam pekerjaan oleh para pegawai akan memberikan nilai tersendiri agar tugas yang diberikan dapat terlaksana dengan baik. Hasil kuissioner menunjukkan bahwa persentase kinerja pegawai berdasarkan Inisiatfi/kreatifitas.

Bagan 8
Indikator Pengembangan Inisiatif / Kreatifitas dalam Melaksanakan Tugas dengan Baik dan Benar Sesuai Perintah Atasan

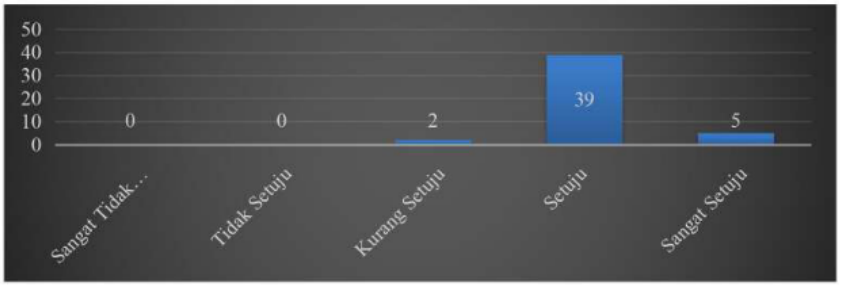


Sebanyak 40 orang responden (87%) pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban yang menilai Setuju dalam pengembangan Inisiatif/Kreatifitas dalam melaksanakan tugas dan 6 orang respoenden (13%) Sangat Setuju dalam pengembangan Inisiatif/Kreatifitas dalam Melaksanakan Tugas. Tidak ada seorangpun para pegawai yang menyatakan kurang setuju atau tidak setuju. Sehingga maknanya para pegawai sangat mengedepankan inisiatif dalam melaksanakan setiap tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dan dikerjakan secara baik dan benar sesuai dengan arahan-arahan oleh atasan maupun pimpinan dalam bekerja.

d) Kemampuan

Kemampuan para pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan, sehingga pekerjaan yang dibebankan dapat diselesaikan dengan mudah dinyatakan seperti pada Bagan dibawah ini :

Bagan 9
Kemampuan Pegawai Untuk Mengembangkan Kemampuan dan Keterampilan



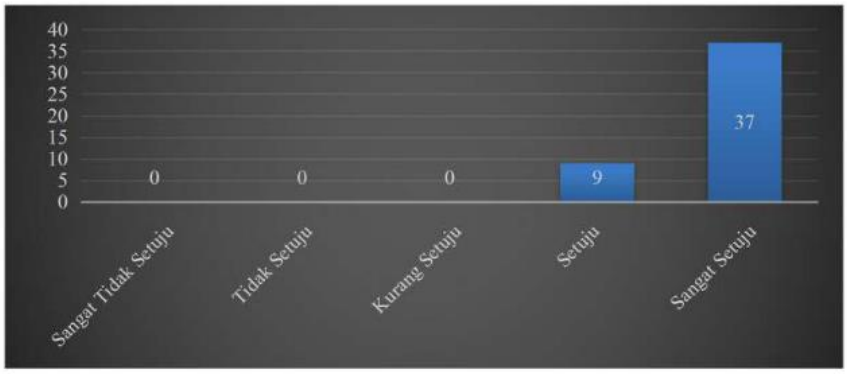
Para pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban menyatakan setuju sebanyak 39 orang (85%) dan 5 orang (11%) responden sangat setuju jika para pegawai selalu berusaha untuk mengembangkan segenap kemampuan pribadinya untuk menjalankan tugas yang diberikan. Masih ada pegawai yg menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (4%) bahwa dalam mengembangakan keterampilann dalam menyelesaikan tugas. Maknanya hampir keseluruhan pegawai Kantor Imigrasi Kelas

II Tanjung Uban berusaha untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan di Kantor agar lebih mudah. responden yang menjawab kurang setuju terhadap pengembangan kemampuan dan keterampilan maknanya pegawai tersebut belum setuju terhadap pengembangan dan keterampilan dalam bekerja.

e) Komunikasi

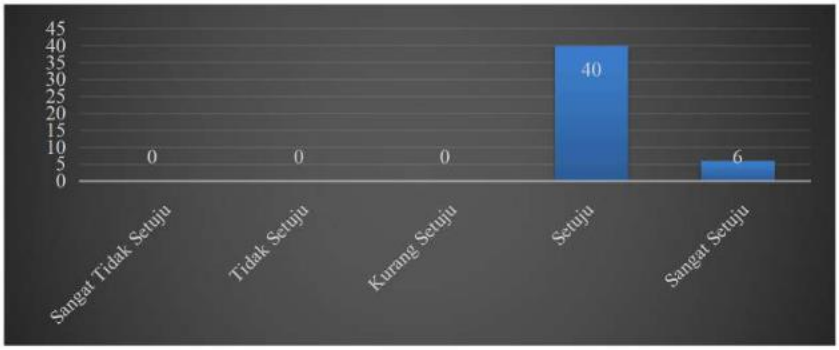
Komunikasi merupakan hal yang pokok untuk menyampaikan ide ataupun gagasan serta informasi. Informasi ang diterima akan sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang disampaikan. Dalam hal ini komunikasi yang dimaksud yakni adalah koordinasi antara pegawai (rekan kerja), diskusi dengan atasan serta kemampuan komuniaksi yang baik dalam pelayanan publik.

Bagan 10
Komunikasi Antara Pegawai Dengan Atasan



Komunikasi yang diterapkan oleh para pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban kepada atasan merupakan salah satu bentuk indikator kinerja. Hasil analsisis kuissioner menunjukkan bahwa sebanyak 9 orang (20%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 37 orang (80%) menyatakan setuju jika para pegawai selalu menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan dengan mengkoordinasikan kepada atasan. Maknanya dari indikator dalam melaksanakan pekerjaan antara pegawai dengan atasan pada Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban adanya terjalin Komunikasi. Kondisi ini sangat mendukung karena setiap permasalahan terkait dengan tugas yang diberikan dapat dicarikan solusi yang tepat dari atasan.

Bagan 11
Komunikasi dan berdiskusi Sesama Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban dalam pekerjaan



Komunikasi dan berdiskusi Sesama Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban dalam pekerjaan Jalinan komunikasi antara sesama pegawai di lingkungan Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban dengan Kondisi ini didukung oleh hasil kuissioner yang menyatakan sebanyak 6 orang pegawai (13%) dengan hasil yang sangat setuju dan selalu melakukan komunikasi dan interaksi serta koordinasi kepada pegawai lainnya dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh kantor dan 40 orang pegawai (87%) Setuju bahwa pegawai selalu melakukan komunikasi dan berdiskusi sesama pegawai lainnya dalam melaksanakan tugas.

Bagan 12
Komunikasi dalam Meyakinkan Pendapat kepada Orang Lain dan Rekan Kerja

Dari data di atas menunjukkan bahwa para pegawai sebanyak 5 orang (11%) menyatakan Sangat setuju jika selalu memberikan infomasi dan komunikasi yang baik dalam meyakinkan pendapat kepada orang lain dan rekan kerja. Sedangkan sebanyak 41 orang (89%) menyatakan setuju jika para pegawai memberikan informasi yang dibutuhkan oleh rekan kerja dan memberikan komunkasi yang baik dalam meyakinkan pendapat kepada orang lain terhadap masyarakat dalam pelayanan Publik. Artinya Indikator kemampuan komunikasi yang baik khusunya dalam meyakinkan pendapat kepada orang lain dan rekan kerja pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban, maknanya pegawai sudah 18 melaksanakan Komunikasi dengan meyakinkan pendapat kepada orang lain dan Rekan Kerja.

Anlisis data Statistika

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika alat ukur valid atau benar maka hasil pengukuranpun pasti akan benar, atau dengan kata lain, validitas berbicara tentang bagaimana suatu alat ukur yang digunakan memang telah mengukur apa yang ingin diukur.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel (X)

NO	VALIDITAS (R Hitung)	R Table	Keterangan
1	0.857	0.532	Valid
2	0.842	0.532	Valid
3	0.800	0.532	Valid
4	0.633	0.532	Valid

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel (Y)

NO	VALIDITAS (R Hitung)	R Table	Keterangan
1	0.627	0.532	Valid
2	0.581	0.532	Valid
3	0.623	0.532	Valid
4	0.742	0.532	Valid
5	0.540	0.532	Valid
6	0.612	0.532	Valid
7	0.591	0.532	Valid
8	0.649	0.532	Valid

Berdasarkan tabel III.1 dan III.2 Variabel X dan Variabel Y menunjukan r hitung dalam keseluruhan butir pernyataan yang digunakan dengan r hitung lebih besar dari pada r table, maknanya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini Valid sehingga dapat digunakan pada penelitian berikutnya.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi dalam hasil pengukuran. Dalam pengukuran reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan SPSS statistics 22.0. Adapun hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini disajikan seperti pada Tabel dibawha ini:

Tabel 4
Hasil uji Reliabilitas data variable X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	4

Tabel 5
Hasil uji Reliabilitas data variable Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.589	8

Dari tabel diatas diperoleh nilai Alpha Cronbach untuk variabel X sebesar 0,786 dan untuk nilai variabel Y sebesar 0,589. Hal ini menunjukkan instrumen ini dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data karena nilai alphanya lebih dari r tabel varibalel X (0,786> 0,532) dan variabel Y (0,589 > 0,532). 3. Uji Normalitas Data Hasil uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 22.0. Di bawah ini didapatkan hasil dari uji normalitas residual dengan metode uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test, yaitu :

Tabel 6
uji *One Smple Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.30216537
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-.088
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
(Sumber : Perhitungan menggunakan SPSS Versi 22.0)

c) Uji Korelasi

Merupakan teknik analisis yang termasuk dalam salah satu teknik pengukuran asosiasi / hubungan (measures of association) Pengukuran asosiasi merupakan istilah umum yang mengacu pada sekelompok teknik dalam statistik bivariat yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variable dengan tingkat

signifikansi 0.05. Adapun hasil pengujian korelasi dengan menggunakan SPSS Versi 22.0 yaitu sebagai berikut :

Tabel 7
uji *Korelasi*

Correlations

		Remunerasi	Kinerja
Remunerasi	Pearson Correlation	1	.658**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	46	46
Kinerja	Pearson Correlation	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	46	46

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dapat dijelaskan bahwa hasil dari pengujian korelasi sebesar 0.658 (Positif) dengan signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara Variabel X dan Variabel Y dengan hasil 0.658 terdapat Hubungan yang kuat dengan Ha diterima.

d) Uji Regresi Linear Sederhana

Untuk menghitung seberapa besar hubungan Tunjangan Kinerja terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan perhitungan dengan analisis regresi linier sederhana. Di bawah ini adalah table dibawah ini. Mengenai hasil perhitungan regresi linier sederhana, yaitu sebagai berikut:

Tabel 8
Uji regresi linier sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.556	1.624		14.507	.000
	Tunjangan Kinerja	.604	.104	.658	5.791	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Perhitungan menggunakan SPSS Versi 22.0 Berdasarkan hasil pengujian SPSS Versi 22.0 dengan melakukan pengujian terhadap Regresi linier sederhana bahwa dapat dijelaskan bahwa angka konstan dalam pengujian ini adalah 23.556 dan angka koefisien regresi sebesar 0.604. dapat di jelaskan bahwa Tunjangan Kinerja (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sehingga persamaan regresinya Y = 23.556 dan X = 0.604.

e) Uji T

Hasil uji signifikansi antara Tunjangan Kinerja dengan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban secara lengkap disajikan seperti pada Tabel dibawah ini :

Tabel 9
Uji T Signifikan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.556	1.624		14.507	.000
	Tunjangan Kinerja	.604	.104	.658	5.791	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber : Perhitungan menggunakan SPSS Versi 22.0)

Rumusan uji t product moment digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara dua variabel, untuk itu harus di uji apakah korelasi antara variabel X (Tunjangan Kinerja) dengan variabel Y (kinerja) signifikansi atau tidak. Berdasarkan tabel 3.5 di atas, output diperoleh t hitung sebesar 5.791 dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Selanjutnya menentukan t tabel, tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 0,05$, maka t tabel pada nilai df=46 diperoleh sebesar 2,0129. Oleh karena itu t hitung lebih besar dari t tabel (5.791 < 2,0129), maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Tunjangan Kinerja dengan kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban. Dapat disimpulkan bahwa variabel X (Tunjangan Kinerja) memberi pengaruh positif terhadap variabel Y (kinerja).

f) Uji Koeffisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X dan variabel Y, dapat dilihat dari besarnya pengaruh (R square). Berikut model summary berdasarkan hasil pengolahan data SPSS versi 22.0. Di bawah ini adalah tabel dibawah ini mengenai hasil perhitungan uji koefisien determinasi, yaitu sebagai berikut:

Tabel 10
Uji T Signifikan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658	.433	.420	1.317

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien determinasi (R2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Hasil output SPSS pada tabel 3.6 di atas menunjukkan bahwa R sebesar 0.658 atau 65.8 % yang berarti bahwa

variabel independen (Tunjangan Kinerja) mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 65.8 % dan sisanya 34.2%, yang diperkirakan oleh faktor lain. Namun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut tidak diteliti lebih lanjut oleh peneliti, melainkan dapat diteliti oleh peneliti lain sebagai acuan untuk diteliti lebih lanjut.

PENUTUP

Kesimpulan

a) Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa Tunjangan Kinerja yang diberikan kepada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban sudah cukup baik. Berdasarkan hasil kuissioner menunjukan bahwa besaran Tunjangan Kinerja sudah sesuai terhadap beban kerja, pengetahuan, masa kerja, pengalaman kerja, serta beban jabatan. Tunjangan Kinerja dianggap sudah cukup untuk memberikan tambahan penghasilan pegawai sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup serta untuk dapat menambung.
b) b. Kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban sudah cukup baik. Pegawai teliti dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta dapat menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan. Pegawai selalu disiplin dan tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan dan masuk dan pulang kerja sesuai jam kantor. Dalam menjalankan tugas, pegawai selalu mengembangkan inisiatif pribadi, keterampilan, kemampuan sesuai dengan perintah atasan. Komunikasi pegawai dengan atasan, dengan rekan kerja, serta dengan masyarakat berjalan dengan lancar.
c) c. Berdasarkan hasil pengujian Reliabitas pada Indikator Tunjangan Kinerja (X) dan Kinerja (Y) dengan hasil penelitian dari kuissioner dengan hasil Crobach Alpha Tunjangan Kinerja (X) Sebesar 0.786 dan Cronbach Alpha Kinerja (Y) sebesar 0.589, maka dari itu dapat dijelaskan bahwa nilai alpha lebih dari r table X (0.786 > 0.532) dan Variable Y (0.589> 0.532).
d) d. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, diperoleh nilai konstanta sebesar 23,55 artinya jika Tunjangan Kinerja (X) nilainya 0, maka tingkat kinerja pegawai (Y) nilainya positif sebesar 23,55. Koefisien regresi sebesar 0,604 artinya jika Tunjangan Kinerja (X) mengalami kenaikan satu satuan, maka tingkat kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,604 satuan.
e) e. Hasil uji signifikan menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (5.791 > 2,0129), maka terdapat pengaruh signifikan antara Tunjangan Kinerja dengan kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban. Dapat disimpulkan bahwa variabel X (Tunjangan Kinerja) memberi

pengaruh positif terhadap variabel Y (kinerja). Hasil output SPSS di atas menunjukkan bahwa R sebesar 0,658 atau 65.8 % yang berarti bahwa variabel independen (Tunjangan Kinerja) mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 65,8% dan sisanya 34,2%, yang diperkirakan oleh faktor lain. Namun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut tidak diteliti lebih lanjut oleh peneliti, melainkan dapat diteliti oleh peneliti lain sebagai acuan untuk diteliti lebih lanjut.

Saran

a) Peningkatan kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban dipengaruhi oleh Tunjangan Kinerja yang diterima oleh setiap pegawai. Dengan demikian, Tunjangan Kinerja tetap diberikan untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat.
b) Perlu adanya sosialisasi mengenai sistem Tunjangan Kinerja yang berlaku di Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban khususnya dalam penentuan job grade agar tidak menimbulkan permasalahan antar pegawai akibat ketidak pahaman pada sistem Tunjangan Kinerja yang berlaku, dikarenakan masih adanya pegawai yang belum mengetahui tentang besaran grade dan besaran tunjangan kinerja sesuai dengan beban jabatan yang di emban.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad S, Ruky. 2006. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

Anwar Prabu Mangkunegara ,2000, Manajemen Sumber Daya Manusia,. Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.

Abdurrahmat, Fathoni. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.

Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Marjoen. 2013. Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Jurnal Penelitian. Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Negeri Gorontalo.

Najoan, J. F., Pangemanan, L. R., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten Minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, *14*(1), 11-24.

Nasution, Dito Aditia Darma. "Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan." Jurnal Akuntansi Dan Bisnis Jurnal Program Studi Akuntansi, 2019: 71-80.

Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid. 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.

Robbins, P. Stephen. (2003). Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa. Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana. Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.

Saleh, S., & Darwis, M. (2016). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada bauk universitas negeri Makassar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, *5*(2), 121-130.

Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

Yunita Sari Mustikaningsih dan Rini Handayani (2014). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan". Media Ekonomi Dan Manajemen.

Undang-Undang Nomor 9 tahun 1992 tentang Keimigrasian Keputusan Presiden Nomor 130 Tahun 2017. Tentang Tunjangan Kerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Surat Keputusan Menteri Kehakiman RI Nomor M.02-PR.07.04 Tahun 1983 tanggal 10 Maret 1983 tentang Kantor Imigrasi Tanjung Uban Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 19 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Imigrasi.