

**PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN  
KANTOR UNIT PENYELENGGARA BANDAR UDARA  
KELAS I WAMENA KABUPATEN JAYAWIJAYA**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Akademik  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Administrasi Publik  
Pada Program Studi Administrasi Publik*



Oleh :

**DIAN EKASARI**  
N I M. 201411123

**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DI TANAH PAPUA  
CABANG KABUPATEN JAYAWIJAYA  
SEKOLAH TINGGI ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
AMAL ILMIAH YAPIS WAMENA  
2019**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN  
KANTOR UNIT PENYELENGGARA BANDAR UDARA  
KELAS I WAMENA KABUPATEN JAYAWIJAYA**

Identitas Penulis,

NAMA : **DIAN EKASARI**  
NIM : **2014 11 123**  
PROGRAM STUDI : **ADMINISTRASI PUBLIK**

Telah diperiksa dan disetujui

Pada Tanggal : .....

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

**Dra. Telly Nancy Silooy ,M.Si**  
NIDN. 1207086701

**NURAINI, S.Sos., M.AP.**  
NIDN.1422127401

Mengetahui :

Ketua Program Studi,

**H. MUHAMMAD ALI, S.Sos, M. Si**  
**NIDN. 1417056701**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN  
KANTOR UNIT PENYELENGGARA BANDAR UDARA  
KELAS I WAMENA KABUPATEN JAYAWIJAYA**

Telah Dipertahankan Skripsi ini Di Depan Panitia Ujian Skripsi  
Pada Hari ..... Tanggal .....

**PANITIA UJIAN SKRIPSI**

Ketua,

Sekretaris,

.....  
**NIDN.** .....

.....  
**NIDN.** .....

Anggota,

Anggota,

.....  
**NIDN.** .....

.....  
**NIDN.** .....

**Mengetahui :**

Ketua STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena,

**Dr. H. RUDIHARTONO ISMAIL, M.Pd.**  
**NIP. 197004081997021002**

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat, rahmat, hidayah, petunjuk, perlindungan serta pertolongannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan rencana karena adanya dukungan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik berupa materi, moril maupun spiritual yang tak terhingga. Untuk itu sebagai ungkapan syukur, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dan dengan hormat kepada :

1. Bapak **Dr. H. Rudihartono Ismail, M.Pd** selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Amal Ilmiah Yapis Wamena, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengenyam pendidikan tinggi.
2. Bapak **H. Muhammad Ali, S.Sos., M.Si** selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik.
3. Ibu **Dra. Telly Nancy Silooy, M.Si**, selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak **NurAini, S.Sos., M.AP** , selaku Dosen Pembimbing II yang walaupun dalam kesibukannya dengan sepenuh hati selalu memberikan bimbingan kepada penulis dalam proses penulisan skripsi ini dari awal hingga selesai.
4. Bapak dan Ibu Dosen di Lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Amal Ilmiah Yapis Wamena, khususnya pada Program Studi Administrasi Publik yang telah mendidik, membina dan mengabdikan ilmu kepada penulis, serta seluruh staf administrasi yang telah membantu penulis dalam urusan administrasi selama menekuni studi.
5. Bapak **Joko Harjani S.T., M.Si** selaku Kepala Bandar Udara Kelas I Wamena dan seluruh Pegawai yang telah memberikan ijin,

rekomendasi, bantuan kepada penulis, sehingga penulis tidak menemui kesulitan.

6. Bapak Ferdinan Hallatu, Selaku Kepala Seksi Keamanan Penerbangan dan Pelayanan Darurat. Bandar Udara Kelas I Wamena.
7. Ayahanda **Yan B. Batara** dan Ibunda **Damaris Sulasmi** yang tercinta , yang telah membesarkan dan memberikan doa dan restu, serta Adik-adikku, Beserta Keluarga Besar Ngaslim serta yang terkasih Deni Sirait sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan.
8. Sahabatku-sahabatku Dian Eka Sari, Ika Lafami, Bang Okto, Ferdi, bang Edwin, Hendra, Yuli, Feiby, Fiki, Rosa, Ria, Dahlan kaka Obet, Rita, dan semua yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
9. Seluruh rekan – rekan mahasiswa Program Studi Ilmu Administasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Amal Ilmiah Yapis Wamena Tahun Akademik 2014/2015 atas kebersamaannya selama penulis duduk dibangku perkuliahan.
10. Kepada semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu, yang dengan rela membantu penulis baik selama menekuni studi maupun dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Atas segala kekurangannya, maka penulis dengan senang hati menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi penyempurnaan penulisan ini. Semoga semua amal bhakti yang diberikan kepada penulis kiranya dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa dan semoga skripsi ini juga bermanfaat dihati pembaca.

Wamena, .....

P e n u l i s,

**Dian Ekasari**  
**NIM. 2014 11 123**

## ABSTRAKSI

**Dian Ekasari** \_\_\_\_\_ “*Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Wamena Kabupaten Jayawijaya*”. ( Dosen Pembimbing I : **Telly Nancy Silooy** dan Dosen Pembimbing II : **NurAini**).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Adakah Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai di kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) kelas I wamena. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu Tunjangan Kinerja dengan indikator: Disiplin Kerja, dan Prestasi Kerja dan Variabel Kinerja Pegawai dengan indikator Kualitas dan Kuantitas Kerja, Inisiatif dan Kapabilitas. populasi dalam penelitian ini sebanyak 59 orang Penentuan sampling dalam penelitian yang dijadikan sampel adalah seluruh pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas I Wamena yang masih aktif yang berjumlah **59**. Teknik. Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara observasi, kuesioner dan studi literatur . teknik analisa data yang digunakan adalah menggunakan metode analisis data kuantitatif, yaitu suatu metode analisis data dengan menggunakan angka-angka pemecahan masalah dapat dihitung secara pasti dengan penghitungan matematis.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka koefisien korelasi Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data variabel tunjangan kinerja dengan kinerja pegawai maka dikatakan bahwa pengaruh Tunjangan Kinerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas 1 Wamena adalah **sedang**. Hal ini diketahui dari hasil analisis korelasi *pearson product moment*. Hubungan yang sedang antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas 1 Wamena koefisien korelasi yang diperoleh sebesar ( $r_{hitung} = 0,589$ ) kemudian nilai tersebut diinterpretasikan pada tabel interprestasi koefisien korelasi, maka hubungan kedua variabel tersebut yaitu Tunjangan Kinerja dengan Kinerja Pegawai masuk dalam kategori sedang (**0,40 – 0,599**). Sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas 1 Wamena adalah **sedang**. Hasil analisa menunjukkan bahwa hubungan antara tunjangan kinerja dengan kinerja pegawai bersifat positif.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>ABSTRAKSI</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Batasan Masalah .....	5
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	6
1. Tujuan Penelitian .....	6
2. Kegunaan Penelitian .....	6
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b> .....	7
A. Kajian Teori .....	7
1. Tujangan Kinerja.....	7
2. Kinerja.....	17
3. Kinerja Pegawai.....	20
B. Penelitian Terdahulu.....	22
C. Definisi Operasional .....	23
D. Kerangka Konseptual Penelitian .....	25
E. Hipotesis.....	26
<b>BAB III. METODE DAN TEKNIK PENELITIAN</b> .....	27
A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	27

	B. Jenis Penelitian .....	27
	C. Populasi dan Sampel .....	27
	D. Instrumen Penelitian.....	29
	E. Teknik Pengumpulan Data .....	29
	F. Teknik Analisa Data .....	31
<b>BAB IV.</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
	A. Hasil Penelitian.....	37
	B. Analisa Data.....	50
	C. Pembahasan.....	66
<b>BAB V.</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>69</b>
	A. Kesimpulan .....	69
	B. Saran – Saran .....	69
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
	<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN .....</b>	<b>73</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1	Tabel Interpretasi Nilai Skor..... 39
Tabel 4.1	Keadaan Responden Menurut Jenis Kelamin..... 44
Tabel 4.2	Keadaan Responden Menurut Umur..... 44
Tabel 4.3	Keadaan Responden Menurut Tingkat Pendidikan..... 45
Tabel 4.4	Keadaan Responden Menurut Pekerjaan..... 46
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Tentang Sarana ruang tunggu nyaman..... 47
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Tentang Kondisi lingkungan tempat pelayanan aman..... 47
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Tentang Tempat parkir aman, nyaman dan mudah diakses..... 48
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Tentang Sarana prasarana bagi pengguna layanan berkebutuhan khusus memadai..... 48
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Tentang Sarana toilet khusus pengguna layanan bersih, sehat dan memadai..... 49
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Tentang Pegawai cermat bekerja ketika melayani dalam proses pelayanan..... 50
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Tentang Waktu pelayanan (jam kerja layanan tanpa jeda waktu istirahat, layanan informasi, konsultasi dan pengaduan, customer service) sesuai dengan yang ditetapkan..... 50
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Tentang Kemampuan pegawai di dalam menggunakan alat bantu dalam proses pelayanan.. 51
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Tentang Keahlian pegawai ketika melayani pengguna layanan dengan menggunakan alat bantu dalam proses pelayanan..... 52
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Tentang Respon pegawai ketika melayani masyarakat yang ingin mendapatkan pelayanan 53
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Tentang Pegawai pelayanan sudah melakukan pelayanan dengan cepat..... 53
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Tentang Pegawai melakukan pelayanan dengan waktu yang tepat..... 54
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Tentang Kesigapan petugas layanan dalam memberikan pelayanan..... 54
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Tentang Pegawai memberikan 55

	jaminan waktu dalam proses pelayanan.....	
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Tentang Pegawai memberikan jaminan biaya dalam proses pelayanan.....	56
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Tentang Sistem antrian yang diterapkan mencerminkan keadilan pelayanan.....	56
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Tentang Kesigapan petugas layanan dalam memberikan pelayanan.....	57
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Tentang Pegawai mendahulukan kepentingan pengguna layanan dalam proses pelayanan..	58
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Tentang Pegawai ramah dalam memberikan pelayanan.....	58
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Tentang Anda pernah merasa pegawai pelayanan melayani dengan diskriminatif atau membeda-bedakan.....	59
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Tentang Dalam melayani pegawai menghargai pengguna layanan.....	59
Tabel 4.26	Rata-Rata Skor Variabel Kualitas Pelayanan Penumpang Khususnya Indikator Berwujud.....	61
Tabel 4.27	Rata-Rata Skor Variabel Kualitas Pelayanan Penumpang Khususnya Indikator Keandalan.....	62
Tabel 4.28	Rata-Rata Skor Variabel Kualitas Pelayanan Penumpang Khususnya Indikator Respon.....	64
Tabel 4.29	Rata-Rata Skor Variabel Kualitas Pelayanan Penumpang Khususnya Indikator Jaminan.....	65
Tabel 4.30	Rata-Rata Skor Variabel Kualitas Pelayanan Penumpang Khususnya Indikator Empati.....	67
Tabel 4.31	Rekapitulasi Indikator Pengukuran Kualitas Pelayanan Penumpang di Terminal Bandar Udara Kelas I Wamena..	68

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	36

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Instrumen Penelitian
- Lampiran 2. Data Hasil Penelitian
- Lampiran 3. Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 4. Surat Ijin Penelitian
- Lampiran 5. Surat Keterangan Penelitian dari Objek Penelitian
- Lampiran 6. Biodata Penulis

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan pemerintahan yang telah ditetapkan bersama, diperlukan kondisi yang kondusif dan keharmonisan antar instansi pemerintah, pegawai yang satu dengan yang lain, yang masing-masing mempunyai peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan pemerintahan. Pegawai merupakan salah satu tenaga pemerintahan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi, karena pegawai langsung bersinggungan dengan masyarakat untuk memberikan pelayanan. Untuk itu kinerja para pegawai harus selalu ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut biasanya dilakukan dengan cara memberikan tunjangan kinerja, memberikan motivasi, meningkatkan kemampuan melalui diklat serta gaya kepemimpinan yang baik. Sementara kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila tunjangan kinerja diberikan tepat waktu, dan pihak pemerintah bisa mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa harapan-harapan diakui terhadap hasil kerjanya.

Salah satu langkah yang ditempuh pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai adalah dengan pemberian tambahan penghasilan berupa tunjangan kinerja. Tujuan dari pemberian tunjangan kinerja ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai yang diharapkan akan ikut meningkatkan disiplin dan kualitas kinerja pegawai sehingga dapat bekerja lebih giat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Upaya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan diberlakukannya pemberian tambahan penghasilan pegawai. Pemberian tambahan penghasilan pegawai ini berdasarkan jabatan, pangkat dan golongan dimana besarnya juga ditentukan berdasarkan

tingkat kehadiran serta beban kerja. Kebijakan dalam memberikan tambahan penghasilan pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil dasar hukumnya mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2013 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Perhubungan dan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Penghitungan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan.

Menurut Peraturan Menteri Nomor 41 Tahun 2017, Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja pegawai negeri tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana pegawai negeri tersebut bekerja.

Pemberian tunjangan kinerja didasarkan pada penyusunan sasaran kerja pegawai (SKP), penetapan tolak ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan. Pelaksanaan penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 37 Tahun 2012 Tentang Jam Kerja dan Daftar Hadir Pegawai Di Lingkungan Kementerian Perhubungan Pasal 4 ayat (2) disebutkan bahwa Jam kerja di lingkungan Kementerian Perhubungan ditentukan hari senin sampai dengan hari kamis, pukul 07.30 – 16.00 waktu setempat, hari jumat, pukul 07.30 – 16 .30 waktu setempat dan waktu istirahat, pukul 12.00 – 13.00 waktu setempat kecuali hari jumat pukul 11.30 – 13.30 waktu setempat.

Dalam Pasal 7 ayat (1), ayat(2), ayat(3) dan ayat(4) disebutkan bahwa pengisian Daftar Hadir elektronik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a dilakukan paling sedikit 2 (dua) kali pada saat masuk kerja dan pulang kerja ; Daftar Hadir elektronik sebagaimana

dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan menggunakan system biometrik ; Sistem biometrik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa perekaman, pemindaian, dan pengenalan sidik jari dan geometri tangan ; Daftar Hadir elektronik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit merekam informasi identitas Pegawai, unit kerja, jam masuk, jam pulang, jumlah waktu terlambat, jumlah waktu pulang cepat dan keterangan ketidakhadiran.

Namun pada kenyataannya pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Wamena kurang mentaati peraturan tersebut, hal ini dapat dilihat dari seringnya pegawai yang datang terlambat ataupun pulang cepat sebelum waktu jam pulang kerja yang telah ditetapkan, belum lagi pegawai yang meninggalkan tugas kedinasan tanpa alasan yang jelas.

Kurangnya kedisiplinan pegawai juga dapat berakibat pada rendahnya prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja seseorang dapat menjadi optimal jika didukung oleh kemampuan yang baik dan motivasi yang kuat.

Dalam upaya peningkatan Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan, perlu diberikan Tunjangan Kinerja. Dengan pemberian tunjangan kinerja pegawai yang berdasarkan pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2013 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Perhubungan maka diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan serta prestasi kerja pegawai pada Bandar Udara Wamena.

Penghitungan dan pemberian tunjangan kinerja dilakukan melalui mekanisme petugas pengelola daftar hadir menyampaikan rekapitulasi kehadiran pegawai kepada pejabat penilai, kemudian pejabat penilai melakukan penilaian dan penghitungan penambahan tunjangan

kinerja berdasarkan laporan kegiatan harian serta bulanan dari setiap pegawai, setelah itu pejabat penilai menyampaikan rekapitulasi besaran tunjangan kinerja kepada pembuat daftar gaji untuk diajukan kebutuhan pembayaran tunjangan kinerja pegawai kepada KKPN, dan selanjutnya dibayarkan kepada masing – masing pegawai.

Pasal 5 ayat (1) dan (2) berbunyi Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, dibayarkan dihitung mulai bulan juli 2013 dan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan memperhitungkan capaian Kinerja Pegawai setiap bulannya.

Menurut **Anwar (2000:23)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimana baik buruknya kinerja tidak hanya dilihat dari tingkat kuantitas yang dihasilkan seseorang dalam bekerja, akan tetapi juga diukur dari segi kualitasnya.

Namun dalam pelaksanaannya terdapat beberapa kendala – kendala yang di hadapi dalam memberikan penilaian terhadap pegawai seperti, kurang objektifnya pejabat penilai dalam memberikan penilaian terhadap pencapaian prestasi kerja pegawai sesuai dengan keadaan yang sebenarnya karena penilaian yang dilakukan menggunakan suatu pandangan atau penilaian subjektif pribadi dari pejabat penilai, selain itu adanya intimidasi dari para pegawai juga dapat membuat penilaian yang dilakukan jadi kurang objektif.

Penilaian yang dilakukan juga kurang terukur karena pegawai yang rajin dengan pegawai yang kurang rajin mendapatkan tunjangan kinerja yang sama sehingga menimbulkan kecemburuan diantara pegawai yang rajin terhadap pegawai yang kurang rajin. Penilaian yang dilakukan juga kurang akuntabel dikarenakan seluruh hasil penilaian prestasi kerja pegawai tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada

pejabat yang berwenang, serta rendahnya tanggungjawab dari pejabat penilai.

Kurangnya partisipatif dalam memberikan penilaian, hal ini dapat dilihat melalui tidak dilibatkannya secara aktif antara pejabat penilai dengan PNS yang dinilai. Selain itu dalam memberikan penilaian terhadap pegawai juga tidak transparan sehingga pemberian penilaian prestasi kerja yang dilakukan pada Pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Wamena tidak dapat dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga membuat pegawai jadi kurang termotivasi dalam memberikan kinerja terbaik mereka di instansi tempat kerja tersebut.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas I Wamena”**.

## **B. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah dan dapat dikaji lebih mendalam maka diperlukan pembatasan masalah. Dalam penelitian ini pembatasan masalahnya sebagai berikut: Tunjangan Kinerja dengan indikator disiplin kerja dan prestasi kerja, sedangkan Kinerja Pegawai dengan indikator yang di teliti adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan, inisiatif dan kapabilitas.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : **“ Apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas I Wamena ? ”**

## **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara pemberian tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas I Wamena.

### **2. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan hasil penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan (Sugiyono, 2009:200), dengan demikian dicapai tujuan di atas diharapkan dapat berguna untuk :

- a. Kegunaan teoritis, penelitian ini diharapkan akan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta merupakan upaya untuk membandingkan antara teori yang diterima di bangku kuliah dengan prakteknya di dalam organisasi atau instansi.
- b. Kegunaan praktis, diharapkan dapat menjadi salah satu referensi ilmiah dan bahan masukan yang positif kepada Pemerintah Pusat di lingkungan Kementerian Perhubungan khususnya pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas I Wamena mengenai Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Tunjangan Kinerja**

Dengan dilaksanakannya reformasi birokrasi di lingkungan kementerian perhubungan, maka dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di lingkungan kementerian perhubungan, perlu diberikan tunjangan kinerja.

Menurut Peraturan Menteri Nomor 41 Tahun 2017, Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja pegawai negeri tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana pegawai negeri tersebut bekerja.

Kepada pegawai yang mempunyai jabatan tertentu di lingkungan Kementerian Perhubungan, selain diberikan penghasilan sesuai ketentuan perundang – undangan, diberikan tunjangan kinerja setiap bulan.

Tunjangan kinerja tidak diberikan kepada pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan yang tidak mempunyai jabatan tertentu, pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan yang diberhentikan untuk sementara atau di nonaktifkan, pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan yang diberhentikan dari jabatan organiknya dengan diberikan uang tunggu (belum diberhentikan sebagai pegawai negeri), pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan yang diperbantukan/dipekerjakan pada badan/instansi lain di luar Kementerian Perhubungan, pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan yang diberikan cuti diluar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan

pension dan pegawai negeri sipil pada badan layanan umum yang telah mendapatkan remunerasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan badan layanan umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah nomor 74 tahun 2012.

Tunjangan Kinerja dibayarkan terhitung mulai bulan Juli 2013, dengan memperhitungkan capaian kinerja pada setiap bulannya, dimana pajak penghasilan atas tunjangan kinerja dibebankan pada Anggaran pendapatan dan belanja Negara pada tahun anggaran bersangkutan. Disiplin Kerja adalah ketaatan pegawai memenuhi ketentuan hari dan jam kerja serta memenuhi kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Jam Kerja adalah jam kerja formal yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Jam Kerja Efektif adalah Jam Kerja yang secara efektif dipergunakan untuk memproduksi atau menjalankan tugas, yaitu Jam Kerja dikurangi waktu kerja yang hilang atau luang karena tidak bekerja. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai negeri sipil pada satuan organisasi yang dibuktikan dengan buku harian kerja pegawai. Penghitungan Tunjangan Kinerja dilaksanakan dengan sistem penambahan yang didasarkan atas penghitungan capaian kinerja pegawai dengan unsur sebagai berikut:

a. Unsur Disiplin Kerja;

Unsur disiplin kerja berkontribusi terhadap 40% Tunjangan Kinerja. Dimana unsur ini terdiri atas 3 (tiga) aspek yaitu, a) jumlah waktu terlambat masuk kerja dan pulang cepat bukan karena alasan kedinasan dengan kontribusi sebesar-besarnya 10%, b) aspek jumlah tidak hadir tanpa alasan yang sah atau mangkir dengan kontribusi sebesar-besarnya 15%, dan c) aspek pengenaan hukuman

disiplin tingkat ringan, sedang atau berat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan tentang disiplin pegawai negeri sipil dengan kontribusi sebesar-besarnya 15% (**Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 41, 2017:8-10**).

Menurut **Sastrohadiwiryo (2003)** disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut.

Menurut **Moekijat (1992)** tujuan utama dari disiplin adalah untuk mendorong pegawai berperilaku sepantasnya di tempat kerja, dimana perilaku yang sepantasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur. Menurut **Tety Asmiarsih (2013)** umumnya disiplin kerja pegawai dapat diukur dari : 1) Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu maka disiplin kerja dapat dikatakan baik; 2) Berpakaian rapi di tempat kerja, merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena berpakaian rapi maka suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi; 3) Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, sikap hati-hati

dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian; 4) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh instansi, dapat menunjukkan bahwa kepatuhan pegawai terhadap instansi; 5) Memiliki tanggung jawab, sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja pegawai tinggi.

Menurut **Asmiarsih (2006:23)** kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”

Menurut **Keit Davis (1985:366)** disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi sedangkan menurut Poerwadarminta (1986:254) disiplin kerja latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib (di sekolah atau kemiliteran), ketaatan pada peraturan dan tata tertib”.

Menurut **Muchdarsyah Sinungan (2005:145)** mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingka laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditentukan oleh pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam organisasi.

Menurut **Nurlita Witarsa (1988:102)** disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang selalu berkembang dalam diri seseorang yang membuat dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan

Menurut **Nitisemito (1996:444)** disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai

agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Menurut **Slamet (2007:216)** disiplin kerja adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Di dalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib/peraturan yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi

Menurut **Anoraga (2006:46)** disiplin kerja adalah alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin pegawai biasanya dilakukan oleh penyelia. Kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya

Menurut **Fathoni (2006:75)** disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. disiplin dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut **Wursanto (1984:108)** disiplin kerja adalah keadaan yang menyebabkan/memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma / peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut **Nitisemito (1986:263)** disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari

instansi baik tertulis maupun tidak tertulis. Jadi dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan pegawainya.

Menurut **T. Hani Handoko (2001:208)** disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Hal ini berarti disiplin menjadi acuan bagi organisasi dalam menentukan standar-standar yang dilakukan di organisasi.

Menurut **Soegeng Prijodarminto (1992:23)** disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

**b. Unsur Prestasi Kerja.**

Unsur prestasi kerja berkontribusi 60% terhadap Tunjangan Kinerja. Unsur ini terdiri dari 3 (tiga) aspek yaitu: a) perkembangan pencapaian target sasaran kerja pegawai dengan kontribusi sebesar-besarnya 35%, b) pelaksanaan tugas tambahan dengan kontribusi sebesar-besarnya 15%, dan c) ketepatan laporan bulanan dengan kontribusi sebesar-besarnya 10% (**Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 41, 2017:10-11**). Prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja dimana istilah prestasi berasal dari bahasa Belanda yang disebut dengan *pretatic* yang berarti apa yang

telah diciptakan. Menurut **Hasibuan (2009)** prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Menurut **Mangkunegara (2011)** prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. **Byar dan Rue** dalam **Sutrisno (2011)** mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Adapun faktor individu yaitu: a) usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas; b) *abilities* yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas; dan c) *role/task perception* yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kemudian faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan.

Menurut **Hasibuan (2006:94)**, Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi Kerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut semakin besar prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Menurut **Hasibuan (2006:96)**, unsur-unsur prestasi pegawai yang akan dinilai oleh setiap organisasi atau perusahaan tidak selalu sama, tetapi pada dasarnya unsur-unsur yang dinilai tersebut mencakup :

a. Kesetiaan

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari ronrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

b. Kejujuran

Menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

c. Kedisiplinan

Disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

d. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

e. Kerjasama

Kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

f. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai kepribadian yang baik, dihormati, beribawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

g. Kepribadian

Kepribadian karyawan dimulai dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik serta berpenampilan simpatik dan wajar.

h. Prakarsa

Kemampuan berpikir yang orisinal berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

i. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijakan dan didalam situasi manajemen.

j. Tanggung Jawab

Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasaran yang dipergunakannya serta perilaku kerjanya.

Lebih lanjut dikemukakan oleh **Moekijat (1991:99-101)**, bahwa penilaian pegawai merupakan bagian penting dari administrasi kepegawaian yang efektif. Tujuan dan penggunaannya adalah sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan pekerjaan pegawai. Penilaian merupakan bantuan untuk menciptakan dan memelihara suatu tingkat pelaksanaan pekerjaan yang memuaskan bagi pegawai-pegawai pada jabatan-jabatan mereka sekarang. Apabila proses penilaian yang sesungguhnya diikuti oleh suatu wawancara penilaian dengan masing-masing pegawai, maka hal ini dapat membantu menambah ke arah pelaksanaan pekerjaan yang lebih efektif dan meningkat pada pihak individu lainnya.

- b. Pengembangan pegawai. Penilaian dapat menyoroti kebutuhan-kebutuhan dan kesempatan-kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan seseorang. Pertumbuhan mungkin dicapai melalui belajar sendiri, kursus-kursus pelatihan formal, atau kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan jabatan (seperti penggiliran jabatan). Hal ini akan menampakkan secara jelas bahwa pelatihan dan pengembangan pegawai akan memperkuat organisasi dan membantu individu pegawai lainnya.
- c. Pengawasan. Suatu nilai yang formal dan dilakukan secara berkala mendorong para pengawas untuk menyelidiki orang-orang bawahan mereka. Dengan dorongan sikap manajemen puncak yang baik mereka dapat dimotivasi untuk menaruh minat terhadap tiap orang dan membantunya. Apabila dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, proses penilaian keseluruhan dapat memudahkan saling pengertian antara pengawas dan orang-orang bawahannya.
- d. Petunjuk untuk perubahan-perubahan jabatan. Suatu penilaian membantu pengambilan keputusan untuk promosi, pemindahan, pemberhentian dan pemecatan. Penilaian seorang individu secara sistematis oleh sejumlah orang penilai yang dilakukan setelah suatu jangka waktu dan dicatat secara tertulis, membantu membuat proses ini masuk akal dan dapat dipercaya. Penilaian ini akan memberikan pertimbangan yang tepat baik mengenai kebutuhan-kebutuhan individu maupun kebutuhan-kebutuhan organisasi.
- e. Pembayaran upah dan gaji. Banyak organisasi menghubungkan besar kecilnya dan frekuensi kenaikan pembayaran dengan penilaian yang diberikan kepada pegawai dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan.

f. Pembeneran program kepegawaian. Kecermatan ramalan yang dibuat dalam proses seleksi pegawai sering ditentukan dengan membandingkan atau menghubungkan penilaian pelaksanaan pekerjaan dengan angka-angka ujian, penilaian penginterview dan sebagainya. Suatu petunjuk mengenai nilai suatu program pelatihan kadang-kadang dapat ditentukan oleh suatu analisis dari pelaksanaan pekerjaan pegawai setelah menyelesaikan suatu kursus/pelatihan tertentu.

Sedangkan **Husnan (2001:55)** menafsirkan istilah prestasi kerja adalah sebagai arti penting suatu pekerjaan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan.

## **2. Kinerja**

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja seseorang atau organisasi yang baik, begitu pula sebaliknya kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja seseorang atau organisasi yang tidak optimal.

Dalam setiap organisasi, penilaian terhadap kinerja merupakan ukuran keberhasilan dari organisasi dalam kurun waktu tertentu. Penilaian tersebut dapat dijadikan input bagi perbaikan atau penilaian kinerja organisasi selanjutnya. Pada instansi pemerintah khususnya penilaian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, dan efisiensi pelayanan.

Menurut **Anwar (2000:23)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimana baik buruknya kinerja tidak hanya dilihat dari

tingkat kuantitas yang dihasilkan seseorang dalam bekerja, akan tetapi juga diukur dari segi kualitasnya.

Menurut **Gibson, et al (dalam Srimulyo, 1999:39)**, ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

a. Variabel individual, terdiri dari:

- 1) Kemampuan dan ketrampilan: mental dan fisik
- 2) Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, pendidikan
- 3) Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.

b. Variabel organisasional, terdiri dari:

- 1). Sumber daya
- 2). Kepemimpinan
- 3). Imbalan
- 4). Struktur
- 5). Desain pekerjaan.

c. Variabel psikologis, terdiri dari:

- 1). Persepsi
- 2). Sikap
- 3). Kepribadian
- 4). Belajar
- 5). Motivasi.

Menurut **Mangkunegara**, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (**Widodo, 2004 : 77**). Dimana baik buruknya kinerja tidak hanya dilihat dari tingkat kuantitas yang dapat dihasilkan seseorang dalam bekerja, akan tetapi juga diukur dari segi kualitasnya.

Menurut **Maier**, kinerja pegawai dalam suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri (**Widodo, 2004 : 78**).

Hal tersebut dirumuskan : Kinerja = Motivasi x Kemampuan

Dari ketentuan diatas tampak bahwa kinerja merupakan hasil perkalian antara motivasi dan kemampuan. Jadi kalau ditelaah dengan sistematis, kinerja mempunyai nilai nol apabila motivasi dan kemampuan tidak ada, dan akan semakin tinggi jika nilai dari salah satu unsur tersebut bertambah.

Kinerja seseorang juga tercermin dari kemampuannya mencapai persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan atau yang dijadikan standar. Hal ini sejalan dengan pengertian kinerja menurut Simamora, bahwa kinerja merupakan tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Untuk mengetahui standar kinerja seseorang harus ditetapkan standar kerjanya yang merupakan tolak ukur bagi suatu perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan atau ditargetkan sesuai dengan pekerjaan dan jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar kinerja masing-masing orang mempunyai perbedaan sesuai jenis pekerjaan, organisasi atau profesi. Standar kinerja merujuk pada tujuan organisasi yang dijabarkan kedalam tugas-tugas fungsional.

Menurut **Gibson, Ivancivh dan Donnely**, kombinasi antara kemampuan seseorang dengan upaya akan menghasilkan perilaku tertentu yang spesifik. Tingkah laku inilah yang akan menentukan kinerja seseorang. Dari ketiga pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang pada dasarnya terdiri dari individual variabel, situasional variabel, motivasi, kemampuan dan perilaku (**Widodo, 2004 : 79**).

### **3. Kinerja Pegawai**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh **Mangkunegara**

(2005) dalam **Trinaningsih (2007)** 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. Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara, 2005) dalam (Trinaningsih, 2007). Menurut **Gibson et al. (1996)** dalam **Trinaningsih (2007)** menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Demikian juga menurut **T.R, Mitchell (1978:343)** menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu :

- a. "*Quality & quantity of work*" adalah sejauhmana karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai standar yang berlaku di perusahaan tersebut.
- b. "*Promptness*" yakni tingkat kemampuan karyawan dalam mematuhi seluruh aturan-aturan yang berlaku di perusahaan baik jam kerja, pakaian kerja dan aturan-aturan lainnya.
- c. "*Capability*" yakni sejauhmana tingkat tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan seluruh pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- d. "*Communication*" yakni kemampuan karyawan dalam hal berkomunikasi dan bekerja sama dengan pihak-pihak yang terkait.

- e. *“Initiative”* yakni kemampuan seorang karyawan dalam berkreasi dan berinovasi dalam mengembangkan prosedur-prosedur kerja serta meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerja.

**Bonner dan Sprinkle (2002)** dalam **Nadhiroh (2010)** menyatakan bahwa ada tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: variabel orang, variabel tugas, dan variabel lingkungan. Variabel orang termasuk atribut yang dimiliki seseorang sebelum melakukan tugas seperti konten pengetahuan, pengetahuan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, gaya kognitif, motivasi intrinsik, nilai-nilai budaya. Variabel tugas termasuk faktor-faktor yang bervariasi baik di dalam maupun di luar tugas, seperti kompleksitas, format presentasi, pengolahan dan respon modus siaga. Sementara itu, variabel lingkungan meliputi semua kondisi, keadaan, dan pengaruh di sekitar orang yang melakukan tugas tertentu, seperti tekanan waktu, akuntabilitas, tujuan yang telah ditetapkan dan umpan balik.

**Soedjono** dalam **Mariam (2009)** menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni :

- 1) Kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- 2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. Efektivitas pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

- 4) Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
- 5) Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya.
- 6) Tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

Dalam suatu organisasi apapun, suatu pekerjaan membutuhkan perilaku yang senantiasa sempurna di bawah kontrol kemampuan, sementara yang lain memerlukan usaha yang lebih. Pembahasan penilaian kinerja adalah tentang kinerja dan akuntabilitas pegawai.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
1	Heri Diwantara Putra	Implementasi Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2013 di Bandar Udara Wamena	Hasil rekapitulasi responden berdasarkan variable implementasi sebesar 4429 yaitu dengan kategori predikat baik. Hal ini dapat dilihat berdasarkan indikator unsur – unsur penilaian prestasi kerja secara Objektif sebesar 811 (cukup), Terukur sebesar 1388 (baik), Akuntabel sebesar 746 (cukup), Partisipatif sebesar 747 (cukup) dan Transparan sebesar 737 (cukup).	Skripsi, Program Studi Administrasi Negara, Tahun 2016.
2	Liza Hardani,	Pengaruh Tunjangan	Hasil penelitian menyatakan bahwa tunjangan kinerja dan	<i>Jurnal Wawasan</i>

	Ahmad Alim Bachri, Dahniar	Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin	disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.	<i>Manajemen</i> , Vol. 4 No. 1, Tahun 2016.
3	Heru Kurnianto Tjahjono	Evaluasi Keadilan Praktik Tunjangan Kinerja Pada Kepuasan dan Kinerja Karyawan Di Kantor BPJS DIY.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural tunjangan kinerja berpengaruh positif pada kepuasan dan sebagian di antaranya berpengaruh positif pada kinerja serta kepuasan tunjangan kinerja memediasi pengaruh keadilan distributif pada kinerja PNS di BPS DIY.	Jurnal Siasat Bisnis, Vol. 19 No. 2, Tahun 2015.

### C. Definisi Operasional

Definisi operasional menyatakan bagaimana operasi atau kegiatan yang harus dilakukan untuk memperoleh data atau indikator yang menunjukkan konsep dimaksud (Soehartono, 2004:28). Definisi

operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti.

Dalam penelitian ini hanya menggunakan 2 (dua) variabel yaitu Tunjangan Kinerja dan Kinerja Pegawai.

### **1. Tunjangan Kinerja**

Tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Wamena yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja Pegawai Negeri tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana Pegawai Negeri tersebut bekerja., maka yang dijadikan indikator penilaian dalam penelitian ini adalah :

- a. Disiplin Kerja adalah sikap patuh terhadap aturan yang berlaku di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Wamena tempat kita bekerja.
- b. Prestasi Kerja adalah hasil capaian Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Wamena dalam bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

### **2. Kinerja Pegawai**

Kinerja Pegawai adalah penampilan hasil kerja seseorang dalam bentuk kualitas dan kuantitas pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi/instansi. Adapun indikator yang diukur meliputi :

- a. Kualitas dan kuantitas pekerjaan adalah pencapaian seorang pegawai menyelesaikan sebuah pekerjaan pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Wamena yang diberikan kepadanya sesuai aturan yang berlaku pada instansi tersebut.
- b. Inisiatif adalah kemampuan seorang pegawai untuk memberikan ide-ide guna meningkatkan hasil kerja pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Wamena.

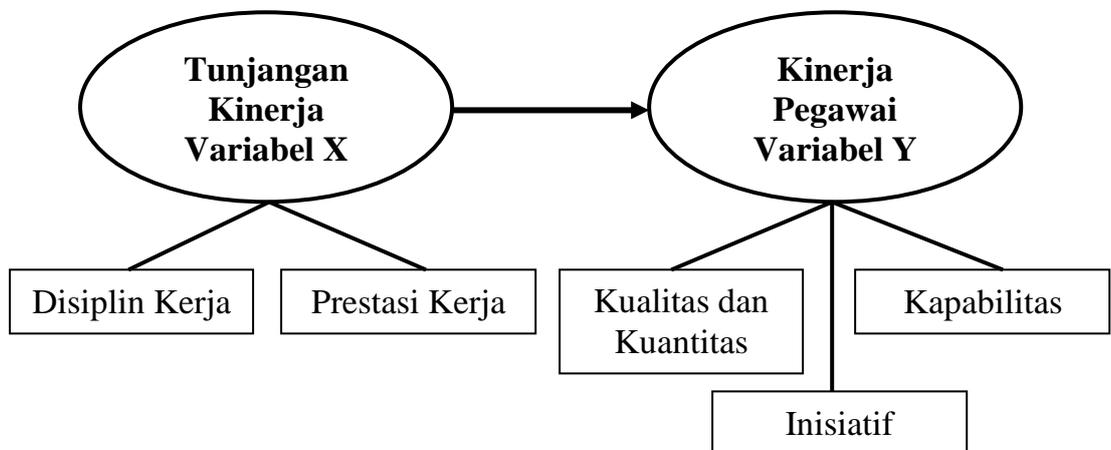
- c. Kapabilitas adalah sejauhmana tanggung jawab seorang pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Wamena dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

#### D. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan uraian kajian teori dan definisi operasional di atas maka kerangka konseptual penelitian ini dibangun dari dua variabel yakni Tunjangan Kinerja menurut Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 41 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Penghitungan dan Pemberian Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Perhubungan dan Kinerja Pegawai oleh T.R Mitchell.

Untuk lebih jelasnya alur penelitian dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual dibawah ini :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**



Sesuai dengan gambar 2.1, kerangka konseptual penelitian tersebut dapat dijelaskan bahwa Tunjangan Kinerja merupakan faktor yang berpengaruh dengan Kinerja Pegawai di lingkungan Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas I Wamena. Untuk memberikan penilaian terhadap Tunjangan Kinerja sebagai variabel bebas, maka dibuatkan indikator penilaiannya yaitu: disiplin dan prestasi

sedangkan kinerja pegawai sebagai faktor yang dipengaruhi/variabel terikat memiliki indikator penilaiannya yaitu: kualitas dan kuantitas pekerjaan, inisiatif dan kapabilitas. Dari hasil analisa nantinya akan diketahui jawaban dari hipotesis yang diajukan.

#### **E. Hipotesis**

Hipotesis adalah merupakan suatu jawaban yang sifatnya sementara dari sebuah permasalahan yang keberadaannya akan dibuktikan dalam suatu analisis data yang diperoleh dalam suatu penelitian.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Ho = Tunjangan Kinerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas I Wamena.

Ha = Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas I Wamena.

Sedangkan hipotesis statistiknya adalah :

Ho :  $\mu = 0$  Tidak ada pengaruh

Ha :  $\mu \neq 0$  Terdapat pengaruh

## **BAB III**

### **METODE DAN TEKNIK PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang dipilih untuk penelitian ini adalah di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas I Jalan Gatot Subroto Wamena Kabupaten Jayawijaya.

##### **2. Waktu Penelitian**

Adapun pelaksanaan penelitian membutuhkan waktu kurang lebih 2 (dua) bulan.

#### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut **Sugiyono (2011:11)** penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

#### **C. Populasi dan sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut **Rohman** dalam **Sugiyono (2011:14)** populasi adalah keseluruhan objek yang menjadi pusat perhatian penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas I Wamena yang berjumlah 64 orang pegawai.

##### **2. Sampel**

Menurut **Sugiyono (2011:91)**, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel hendaknya memperhitungkan berbagai aspek

karena kesimpulan dari hasil penelitian yg dipelajari melalui sampel harus dapat diberlakukan pula untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil harus representative, sehingga betul-betul mewakili keseluruhan populasi.

Menurut **Suharsimi Arikunto (1998:117)**, Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Adapun teknik sampel atau cara penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan total sampling, semua objek dijadikan responden hal ini berpatokan berdasarkan pendapat **Suharsimi Arikunto (1998:117)**, bahwa apabila subjeknya kurang dari seratus maka diambil semua jadi sampel.

Dari pengertian diatas maka yang dijadikan sampel adalah seluruh pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas I Wamena yang masih aktif yang berjumlah 59 orang yang terdiri dari Pejabat Struktural 5 orang, Unit Tata Usaha 11 orang, Unit Pelayanan & Kerjasama 7 orang, Unit Teknik Operasi 16 orang dan Unit Keamanan Penerbangan & Pelayanan Darurat 20 orang.

Disini penulis hanya menggunakan 59 orang pegawai dimana pada tanggal 10 Januari 2019 terjadi perombakan (pelantikan) dua orang pegawai dari Unit Teknik Operasi yang ditempatkan pada kabupaten lain sehingga jumlah pegawai berkurang menjadi 64 orang, dan pada saat penulis melakukan penelitian dan melakukan penyebaran kuesioner hanya ada 59 orang pegawai yang mengisi kuesioner sedangkan 5 orang pegawai lainnya selama enam bulan terakhir sudah tidak aktif walaupun masih terdaftar sebagai pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Wamena.

#### D. Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti.

Untuk menilai tanggapan dari setiap responden, penulis menggunakan *Skala Likert*, menurut **Donald, R.Cooper dan William Emory (1996:194)** yaitu seluruh pertanyaan yang telah dijawab dihitung bobotnya dan dijumlah seluruhnya agar dapat diketahui nilai setiap responden. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel penilaian. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut :

<b>1. Sangat Sering</b>	<b>Skor 4</b>
<b>2. Sering</b>	Skor 3
<b>3. Kadang - kadang</b>	Skor 2
<b>4. Tidak Pernah</b>	Skor 1

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Data mutlak diperlukan dalam setiap kegiatan penelitian. Hal ini mengingat bahwa data merupakan segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi mengenai hasil penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan atau mengumpulkan data yang dapat menjelaskan dan atau menjawab permasalahan penelitian yang bersangkutan secara obyektif.

Untuk mengkaji sekaligus membahas permasalahan di atas, maka akan didukung oleh data yang akurat dan memadai melalui proses pengumpulan data. Pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Selalu ada hubungan antara pengumpulan data dengan masalah penelitian yang

ingin dipecahkan. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Pustaka (*library research*).

Penelitian pustaka yaitu suatu teknik pengumpulan data melalui perpustakaan, baik berupa buku–buku literatur, diktat–diktat, bahan kuliah, peraturan-peraturan, Undang-Undang dan sebagainya yang memuat keterangan tentang masalah yang dibutuhkan dalam pembahasan ini.

2. Penelitian Lapangan (*field research*).

a) Pengamatan (*observation*)

Menurut Soetrisno dalam **Sugiyono (2011:166)** mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Atau dapat dikatakan bahwa pengamatan dan pencatatan gejala-gejala yang tampak pada obyek penelitian yang pelaksanaannya langsung pada tempat atau peristiwa, keadaan atau situasi yang sedang terjadi untuk mendapatkan gambaran yang tepat dan jelas. Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan-kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati (responden), dengan kata lain peneliti melakukan apa yang dikerjakan pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Wamena Kabupaten Jayawijaya.

b) Kuisisioner (angket)

Menurut **Sugiyono (2011:162)**, kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik utama pengumpulan data dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Kantor

Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Wamena Kabupaten Jayawijaya.

## **F. Teknik Analisa Data**

### **1. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen**

Dengan menggunakan instrumen penelitian yang valid reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian menjadi valid dan reliabel. Proses analisa dalam penelitian ini menggunakan program SPSS atau *Statistical Product and Service Solution* Versi 21. Uji validitas instrumen dilakukan di instansi lain.

#### **a. Uji Validitas Instrumen**

Pengujian validitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui kepastian tingkat kesahihan dari instrumen kusioner yang digunakan dalam mengumpulkan data.

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (**Sugiyono, 2011:137**).

Untuk pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan jumlah skor total dengan menggunakan *Korelasi Pearson Product Moment*.

Biasanya instrumen akan dianggap valid apabila memenuhi syarat minimum  $r=0,30$ . Kalau korelasi antara butir instrument dengan skor total kurang atau  $r < 0,30$ , maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Bila harga korelasi dibawah 0,30 ( $r < 0,30$ ), maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen, tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang (**Sugiyono, 2011:143**). Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05. Kriteria pengujiannya adalah , jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan signifikan 0,05) maka instrumen atau item-

item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (uji 2 sisi dengan signifikan 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Dengan demikian maka untuk menguji validitas tiap butir dalam penelitian ini menggunakan analisis item dengan rumus Korelasi Pearson Product Moment melalui program SPSS versi 21, dengan terlebih dahulu menguji variabel X kemudian menguji variabel Y.

Rumus untuk uji validitas variabel X (Tunjangan Kinerja) sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Keterangan

$r_{ix}$  = Koefisien korelasi item-total (*bivariate pearson*)

$i$  = Skor item

$x$  = Skor total

$n$  = Sampel

Rumus untuk uji validitas variabel Y(Kinerja Pegawai) sebagai berikut:

$$r_{iy} = \frac{n \sum iy - (\sum i)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan

$r_{ix}$  = Koefisien korelasi item-total (*bivariate pearson*)

$i$  = Skor item

$y$  = Skor total

$n$  = Sampel

## b. Uji Reliabilitas Instrumen

Yang digunakan pada uji reliabilitas adalah metode Cronch Alpha. Perhitungan Cronch Alpha dilakukan dengan menghitung rata-rata interkolasi diantara butir-butir pernyataan dalam kusioner. Variabel dikatakan gugur atau tidak reliabel jika nilai alpha kurang dari 0,60 (Usman dan Akbar, 2006:293).

Rumus Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) sebagai berikut:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

(Usman dan Akbar, 2006:293)

Keterangan :

K = jumlah item

$\sum Si^2$  = jumlah varians skor total

$St^2$  = Varians total responden untuk item ke item

## 2. Analisis Data Penelitian

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian adalah analisa kuantitatif dengan menggunakan pendekatan statistik parametik. Statistik parametik untuk menguji parameter populasi melalui data sampel (Sugiyono, 2011:171). Untuk membuktikan atau mendapatkan jawaban dari rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka digunakan rumus korelasi dan regresi sederhana.

Dalam penelitian ini digunakan  $\alpha = 0,5$ , artinya kesalahan dari analisis sebesar 5%. Dengan kata lain, tingkat kepercayaan dari estimasi terhadap populasi adalah 95%. Setelah diketahui hasil uji statistik, maka dibuat keputusan secara statistik yang ditandai dengan penerimaan dan penolakan terhadap hipotesis.

a. Uji Korelasi Sederhana

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan rumus *Korelasi Pearson Product Moment*. Digunakan untuk menguji korelasi atau menganalisa hubungan Tunjangan Kinerja sebagai variabel X dan Kinerja Pegawai sebagai variabel Y. Menurut **Sugiyono (2011:214)** pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,000 = sangat kuat

Kesimpulan yang dapat diambil dari koefisien korelasi (r) adalah:

Jika  $r = 0$  atau mendekati 0 artinya tidak ada hubungan sama sekali antara kedua variabel.

Jika  $r = +1$  atau mendekati +1, artinya hubungan yang kuat antara kedua variabel.

Jika  $r = -1$  adalah mendekati rumus satu artinya ada hubungan antara variabel X dan Y yaitu hubungan yang kuat tetapi negatif.

Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

x = variabel pertama

y = variabel kedua

n = jumlah data

Setelah diketahui hasil korelasi antara hubungan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai, maka angka tersebut diinterpretasikan dalam koefisien korelasi.

b. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Tunjangan Kinerja dan Kinerja Pegawai. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

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

(sugiyono, 2011:237) Dimana:

$\tilde{Y}$  = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Tunjangan Kinerja

c. Uji t

Untuk mengetahui hubungan antara Variabel X dan Variabel Y, apakah keduanya memiliki hubungan yang signifikan atau tidak, atau apakah keduanya memiliki pengaruh yang kuat atau sebaliknya maka digunakan analisa uji t. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

**Sugiyono (2011:214)**

Keterangan :

t = Signifikansi

r = Korela Pearson Product Moment

n = Sampel

d. koefisien determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Wamena Kabupaten Jayawijaya. digunakan analisis determinasi. Rumus mencari koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien Korelasi

100% = Persentase

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Keadaan Lokasi Penelitian**

###### **a. Sejarah Bandar Udara Wamena**

Sejarah Bandar Udara Wamena tidak bisa dilepaskan dari lapangan-lapangan perintis, baik dibuka oleh kelompok misionaris maupun pemerintah kolonial Belanda. Dalam beberapa catatan sejarah serta penelusuran langsung di beberapa lapangan terbang perintis di Kabupaten Jayawijaya memperlihatkan

Keberadaan lapangan terbang perintis ini merupakan cikal bakal Bandar Udara Wamena.

Setelah serangkaian ekspedisi yang dilakukan oleh para peneliti asal Belanda dan dibantu pasukan militer, kelompok berikutnya yang berhasil masuk dan membangun beberapa lapangan terbang perintis disekitar Lembah Baliem adalah kelompok Misionaris. Beberapa lapangan terbang perintis di Kabupaten Jayawijaya dan Kota Wamena adalah lapangan terbang yang dibangun oleh misionaris.

Pada tanggal 25 Juli 1957 sebuah pesawat Cessna melakukan pendaratan pertama di lapangan terbang wamena pendaratan pesawat tersebut dan disusul oleh pesawat berikut pada tanggal 24 Oktober 1957 yakni pesawat Twin Pioneer yang menggunakan dua mesin.

Pada tahun 1983 Menteri Perhubungan mengeluarkan keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM.68/HK.207/PHB.83 tentang penyempunaan kelas dan pembentukan penambahan pelabuhan udara di lingkungan

Direktoral Jenderal Perhubungan Udara. Berdasarkan Keputusan Menteri (KM) tersebut status Bandara Wamena naik dari Bandar Udara Kelas IV menjadi Bandar Udara Kelas III

Pada tahun 1955 Menteri Perhubungan melalui Keputusan Nomor : KM. 4 Tahun 1955 Tentang Penyempurnaan dan Penataan kelas Bandar Udara Wamena dari Kelas III menjadi Kelas II.

Hingga saat ini Bandar Udara Wamena berada di kategori kelas 1 Berdasarkan Peraturan Menteri Nomor, PM 40 Tahun 2014 tentang organisasi dan tata kerja Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas 1 utama menggugat pembangunannya yang tumbuh pesat. Bahkan pada saat ini dengan mudah penumpang pesawat yang datang ke Wamena bisa melihat dengan jelas kondisi fisik yang tidak kalah dengan sejumlah bandar udara lain di Indonesia.

#### **b. Visi dan Misi**

Visi :

“Terwujudnya Penyelenggaraan Jasa Kebandarudaraan sesuai dengan standar keselamatan, keamanan dan pelayanan penerbangan.

Untuk mewujudkan Visi Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Wamena mengusung Misi sebagai berikut :

1. Mewujudkan keselamatan dan keamanan penerbangan di bandar udara;
2. Meningkatkan sarana dan prasarana bandar udara yang andal dan optimal;

3. Mewujudkan pelayanan jasa kebandarudaraan yang berkualitas dengan didukung oleh SDM yang profesional;
4. Meningkatkan kinerja administrasi dan keuangan yang terukur dan akuntabel.

**c. Susunan Organisasi.**

Kerja Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara dan PM 118 Tahun 2016 tentang perubahan kedua atas Peraturan Menteri No. 40 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara. Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara merupakan Unit Penyelenggara Bandar Udara di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung Tugas dan Fungsi Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Wamena ditetapkan berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 40 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara, Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 83 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Perhubungan No. PM 40 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata jawab kepada Direktorat Jenderal Perhubungan Udara. Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara mempunyai tugas melaksanakan pelayanan jasa kebandarudaraan dan jasa terkait Bandar udara, kegiatan

keamanan, keselamatan dan ketertiban penerbangan pada Bandar udara yang belum diusahakan secara komersial.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Wamena menyelenggarakan fungsi :

1. Pelaksanaan penyusunan rencana dan program;
2. Pelaksanaan pengoperasian fasilitas keselamatan, sisiudara, sisi darat, dan alat-alat besar bandar udara serta fasilitas penunjang;
3. Pelaksanaan perawatan dan perbaikan fasilitas keselamatan, sisi udara, sisidarat ,dan alat-alat besar bandar udara serta fasilitas penunjang;
4. Penyiapan pelaksanaan pelayanan pengaturan pergerakan pesawat udara (Apron Movement Control/AMC) serta penyusunan jadwal penerbangan (Slottime);
5. Pelaksanaan pengamanan pelayanan pengangkutan penumpang,
6. Awak pesawat udara, barang, jinjingan, pos dan kargo serta barang berbahaya dan senjata;
7. Pelaksanaan pengawasan, pengendalian keamanan dan ketertiban di lingkungan kerja serta pengoperasian, perawatan dan perbaikan fasilitas keamanan penerbangan dan pelayanan darurat bandar udara;
8. Pelaksanaan kerjasama dan pengembangan usaha jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara;
9. Pelaksanaan pengoperasian dan pelayanan fasilitas terminal penumpang, kargo dan penunjang serta pengelolaan dan pengendalian hygiene dan sanitasi;

10. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi/lembaga terkait penyelenggaraan bandar udara;
11. Pelaksanaan urusan keuangan, kepegawaian, ketatausahaan, kerumah tanggaan, hukum dan hubungan masyarakat; dan
12. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan.

Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Wamena, terdiri atas :

1. Sub Bagian Tata Usaha;
  2. Seksi Teknik dan Operasi;
  3. Seksi Keamanan Penerbangan dan Pelayanan Darurat;
  4. Seksi Pelayanan dan Kerjasama.
- 
- a. Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana dan program , urusan keuangan , kepegawaian, ketatausahaan, dan kerumahtanggaan, hukum, hubungan masyarakat, koordinasi dengan instansi/lembaga terkait penyelenggaraan bandar udara serta evaluasi dan pelaporan.
  - b. Seksi Teknik dan Operasi mempunya tugas melakukan pengoperasian , perawatan dan perbaikan fasilitas keselamatan,sisi udara, sisi darat , dan alat-alat besar bandar udara serta fasilitas penunjang , pelayanan pengaturan pergerakan pesawat udara ( Apron Movement Control/AMC ) , penyusunan jadwal penerbangan ( slot time ), penyiapan penyusunan Rencana Induk Bandar Udara ( RIBU ) dan Aerodrome Manual.
  - c. Seksi Keamanan Penerbangan dan Pelayanan Darurat mempunyai tugas melakukan pengamanan pelayanan pengangkutan penumpang, awak pesawat udara, barang,

jinjingan, pos dan kargo serta barang berbahaya dan senjata, pengawasan , pengendalian keamanan dan ketertiban di lingkungan kerja serta pengoperasian , perawatan dan perbaikan fasilitas keamanan penerbangan dan pelayanan darurat bandar udara , penyusunan Program Keamanan Bandar Udara ( Airport Security Program/ ASP, Program Penanggulangan Keadaan Darurat ( Airport Emergency Plan/ AEP ), dan contingency plan.

- d. Seksi Pelayanan dan Kerjasama mempunyai tugas melakukan pengoperasian dan pelayanan fasilitas terminal penumpang, kargo dan penunjang serta pengelolaan dan pengendalian hygiene dan sanitasi , pengawasan dan pengendalian pelayanan minimal bandar udara, informasi penerbangan , pelaksanaan kerja sama dan pengembangan usaha jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara.



## 2. Keadaan Responden

Berdasarkan Uraian diatas maka perlu kiranya untuk diketahui keadaan dan jumlah pegawai yang ada pada Bandar Udara Wamena, dapat dilihat dari jumlah, jenis kelamin, tingkat pendidikan, tingkat umur, golongan dan masa jabatan sebagai berikut :

### a. Keadaan Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Keadaan pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Wamena dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.1.**  
**Keadaan pegawai berdasarkan jenis kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	LAKI-LAKI	41	69,5%
2	PEREMPUAN	18	30,5%
<b>JUMLAH</b>		59	100%

*Sumber : Data Hasil Kuisisioner Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh suatu gambaran bahwa keadaan pegawai berdasarkan jenis kelamin pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Wamena lebih banyak pegawai laki-lakinya dari pada perempuan.

### b. Keadaan Pegawai Berdasarkan Tingkat Umur

Keadaan pegawai berdasarkan tingkat umur pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas 1 Wamena dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.2**  
**Keadaan pegawai berdasarkan tingkat umur**

No	Tingkat Umur	Frekuensi	Persentase %
1	20-30 Tahun	5	9%
2	31-40 Tahun	27	46%
3	41-50 Tahun	15	25%
4	Diatas 50 Tahun	12	20%
<b>Jumlah</b>		59	100%

*Sumber : Data Hasil Kuisisioner Tahun 2019*

Dari tabel diatas di peroleh gambaran pada tingkat umur pegawai mayoritas berumur 31-40 Tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 46%.

**c. Keadaan Pegawai Berdasarkan Jabatan**

Keadaan pegawai berdasarkan jabatan pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas 1 Wamena dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.3**  
**Keadaan pegawai berdasarkan jabatan**

No	Jabatan	Frekuensi	Persentase %
1	Unit Tata Usaha	16	27%
2	Unit Pelayanan Dan Kerja Sama	6	10%
3	Unit KPPD	20	34%
4	Unit Teknik Operasi	17	29%
<b>Jumlah</b>		59	100%

*Sumber : : Data Hasil Kuisisioner Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Wamena pegawai terbanyak terdapat pada Unit Keamanan Penerbangan dan Pelayanan Darurat (KPPD).

**d. Keadaan Pegawai Berdasarkan Masa Kerja**

Keadaan pegawai berdasarkan masa kerja pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas 1 Wamena dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.4**  
**Keadaan pegawai berdasarkan masa kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase %
1	5-10 Tahun	25	42%
2	10-20 Tahun	21	36%
3	20 Tahun Keatas	13	22%
<b>Jumlah</b>		59	100%

*Sumber : Data Hasil Kuisisioner Tahun 2019*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa masa kerja terbanyak pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Wamena adalah berkisar 5-10 tahun.

**e. Keadaan Responden Berdasarkan Golongan**

Keadaan pegawai berdasarkan golongan pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas 1 Wamena dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.5**  
**Keadaan pegawai berdasarkan golongan**

No	Golongan	Frekuensi	Persentase %
1	Golongan I	0	0%
2	Golongan II	33	56%
3	Golongan III	26	44%
4	Golongan IV	0	0%
<b>Jumlah</b>		59	100%

*Sumber : Data Hasil Kuisisioner Tahun 2019*

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas I Wamena adalah bergolongan II atau sebanyak 33 orang.

**f. Keadaan Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Keadaan pegawai berdasarkan tingkat pendidikan pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas 1 Wamena dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.6**  
**Keadaan pegawai berdasarkan tingkat pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
1	Strata 2 (S2)	1	2%
2	Strata 1 (S1)/ Diploma IV	14	24%
3	Diploma III	8	14%
4	Diploma II	3	5%
5	Diploma I	2	3%
6	SMA Sederajat	28	47%
7	SMP Sederajat	3	5%
Jumlah		59	100%

*Sumber : Data Hasil Kuisisioner Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pada pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas 1 Wamena terdapat pegawai yang masih memiliki latar belakang pendidikan SMP, dan tingkat pendidikan terbanyak adalah pada tingkatan SMA sederajat.

**g. Keadaan Responden Berdasarkan Unit Kerja**

Keadaan pegawai berdasarkan Unit Kerja pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas 1 Wamena dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.7**  
**Keadaan pegawai berdasarkan unit kerja**

No	Unit Kerja	Frekuensi	Persentase %
1	Pejabat Struktural	5	8%
2	Tata Usaha	11	19%
3	Pelayanan & Kerjasama	7	12%
4	Teknik Operasi	16	27%
5	Keamanan Penerbangan & Pelayanan Darurat	20	34%
Jumlah		59	100%

*Sumber : Data Hasil Kuisisioner Tahun 2019*

Dari tabel diatas, keadaan pegawai berdasarkan unit kerja pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas 1 Wamena dengan jumlah terbanyak terdapat pada unit Keamanan Penerbangan dan Pelayanan Darurat yaitu sebanyak 20 Orang Pegawai.

#### **h. Keadaan Responden Berdasarkan Grade**

Keadaan pegawai berdasarkan golongan pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas 1 Wamena dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.8**  
**Keadaan pegawai berdasarkan grade**

No	Tingkatan Tunjangan Kinerja		Frekuensi	Persentase %
	Jabatan	Grade		
1	Kepala Kantor	13	1	1%
2	Kasubag/Kasie	9	4	7%
3	Senior Avsec / Senior PKP-PK	8	7	12%
4	Junior PKP-PK, Junior Avsec, Junior Amc, Petugas informasi, Petugas jasa, Pengelola kepegawaian, Pengelola keuangan, Teknisi penerbangan pelaksana lanjutan	7	24	41%
5	Pengelola Rumah Tangga dan TU, Pengelola BMN, Petugas albes, Petugas hygiene sanitasi, Petugas perijinan PAS Bandara, Petugas Basic Avsec, Petugas Basic Pkp- pk, Teknisi penerbangan pelaksana	6	21	36%
6	Petugas AMC dan Petugas Avsec	5	2	3%
		Jumlah	59	100%

*Sumber : Data Hasil Kuisisioner Tahun 2019*

Dari tabel diatas, keadaan pegawai berdasarkan grade pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas 1 Wamena di dominasi oleh grade 7 yaitu sebanyak 24 pegawai. Grade merupakan kelas jabatan dimana penentuan tingkatan kelas jabatan tersebut berdasarkan lisensi/kecakapan dan analisis beban kerja.

### 3. Analisa Data

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas untuk memastikan seberapa baik suatu instrument digunakan untuk mengukur konsep. Pengujian validitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui kepastian tingkat kesahihan dari instrumen kusioner yang digunakan dalam mengumpulkan data.

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2011:137).

Berdasarkan hasil interpolasi, instrumen penelitian ini dinyatakan valid bila nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel (0,26).

#### a) Variabel Tunjangan Kinerja

Berdasarkan hasil uji validitas variabel tunjangan kinerja terhadap butir-butir pertanyaan yang diajukan pada 59 responden, maka dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas Variabel Tunjangan Kinerja**

<b>Butir Instrument</b>	<b><math>r</math> hitung</b>	<b><math>r</math> tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,579	0,26	Valid
2	0,507	0,26	Valid
3	0,726	0,26	Valid
4	0,604	0,26	Valid
5	0,581	0,26	Valid
6	0,429	0,26	Valid
7	0,639	0,26	Valid

*Sumber Data: Hasil pengolahan data spss, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat diketahui bahwa nilai  $r$  hitung lebih besar dari pada nilai  $r$  kritis 0,26. Maka seluruh pertanyaan

dalam Variabel Tunjangan Kinerja dinyatakan Valid dan dapat dilanjutkan ke analisis data selanjutnya.

#### b) Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji validitas variabel tunjangan kinerja terhadap butir-butir pertanyaan yang diajukan pada 59 responden, maka dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini:

**Tabel 4.10**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

Butir Instrument	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,505	0,26	Valid
2	0,675	0,26	Valid
3	0,398	0,26	Valid
4	0,497	0,26	Valid
5	0,581	0,26	Valid
6	0,466	0,26	Valid
7	0,802	0,26	Valid
8	0,501	0,26	Valid
9	0,630	0,26	Valid

*Sumber Data: Hasil pengolahan data spss, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.10, dapat diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r kritis 0,26. Maka seluruh pertanyaan dalam Variabel Kinerja Pegawai dinyatakan Valid dan dapat dilanjutkan ke analisis data selanjutnya.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu instrument penelitian yang digunakan dapat dipercaya.

Dasar pengambilan keputusan keputusan dalam uji reliabilitas adalah jika nilai cronbach Alpha  $> 0,60$  maka kuesioner dinyatakan reliabel. Bila nilai cronbach Alpha  $< 0,60$  maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 21. Reliabilitas instrument pada variabel Tunjangan Kinerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan pada tabel 4.11 berikut:

**Tabel 4.11**  
**Uji Reliabilitas Variabel Tunjangan Kinerja dan Kinerja Pegawai**

<b>Butir Instrument</b>	<b>r hitung</b>	<b>Keterangan</b>
X	0,670	Reliabel
Y	0,731	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat dilihat bahwa variabel Tunjangan Kinerja (X) dengan nilai alpha sebesar  $0,670 > 0,60$  dan Kinerja Pegawai (Y)  $0,731 > 0,60$ . Maka dengan demikian seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel.

**c. Regresi Linear Sederhana**

**Tabel 4.12**  
**Uji Reliabilitas Variabel Tunjangan Kinerja dan Kinerja Pegawai**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.556	2.708		3.529	.001
	TUNJANGAN KINERJA	.676	.123	.589	5.497	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Pada Tabel 4.12 dapat dilihat nilai konstanta sebesar 9,556 dan nilai koefisien regresi Tunjangan Kinerja adalah 0,676, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 9,556 + 0,676X$$

Dari persamaan diatas dapat diketahui bahwa bila nilai konstanta dinaikan 1 peringkat maka akan meningkat sebesar 9,556 dengan asumsi bahwa nilai koefisien regresi X tetap. Dan setiap

penambahan 1 nilai Tunjangan Kinerja, maka nilai Kinerja Pegawai bertambah sebesar 0,676.

**Tabel 4.13**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 <sup>a</sup>	.346	.335	2.607

a. Predictors: (Constant), TUNJANGAN KINERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,598 dan dapat dijelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel Tunjangan Kinerja terhadap variabel Kinerja Pegawai disebut sebagai koefisien determinasi, sebesar 0,346, yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel bebas (Tunjangan Kinerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 34,6%, sedangkan sisanya sebesar 65,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

#### **d. Uji t**

Dalam penelitian ini, Hipotesi yang diajukan yaitu :  $H_0 =$  Tunjangan Kinerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas I Wamena dan  $H_a =$  Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas I Wamena.

Berdasarkan hasil pengujian SPSS pada tabel 4.11 diatas, dapat diketahui nilai t sebesar 5,497 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 <$  dari  $0,005$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas I Wamena.

#### 4. Deskripsi Variabel Penelitian

##### a. Tunjangan Kinerja

Tanggapan responden dari hasil analisa frekuensi berdasarkan perhitungan SPSS V. 21 terhadap variabel tunjangan kinerja dengan indikator yang meliputi: disiplin kerja dan prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

##### 1. Disiplin Kerja

Untuk mengetahui frekuensi jawaban responden terhadap indikator disiplin kerja, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.14**  
**Jawaban Responden Terhadap Pernyataan**  
**Apakah Bapak/Ibu terlambat masuk kerja**  
**x1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kadang-kadang	6	10.2	10.2	10.2
sering	38	64.4	64.4	74.6
sangat sering	15	25.4	25.4	100.0
Total	59	100.0	100.0	

*Sumber Data* : Pengolahan data Primer , menggunakan **Program SPSS 21 for windows, Tahun 2019**

Dari Tabel 4.14 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 59 orang, yang menjawab sangat sering sebanyak 15 orang atau 25,4%, yang menjawab sering 38 orang atau 64,4% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang atau 10,2%.

**Tabel 4.15**  
**Jawaban Responden Terhadap Pernyataan**  
**Apakah Bapak/Ibu pulang cepat sebelum jam pulang kerja**  
**x1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	1	1.7	1.7	1.7
kadang-kadang	1	1.7	1.7	3.4
sering	26	44.1	44.1	47.5
sangat sering	31	52.5	52.5	100.0
Total	59	100.0	100.0	

*Sumber Data* : Pengolahan data Primer , menggunakan **Program SPSS 21 for windows, Tahun 2019**

Dari Tabel 4.15 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 59 orang, yang menjawab sangat sering sebanyak 31 orang atau 52,5%, yang menjawab sering sebanyak 26 orang atau 44,1%, yang menjawab kadang-kadang 1 orang atau 1,7% dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang atau 1,7%.

**Tabel 4.16**  
**Jawaban Responden Terhadap Pernyataan**  
**Apakah Bapak/Ibu masuk kerja setiap hari**  
**x1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kadang-kadang	8	13.6	13.6	13.6
sering	26	44.1	44.1	57.6
sangat sering	25	42.4	42.4	100.0
Total	59	100.0	100.0	

*Sumber Data* : Pengolahan data Primer, menggunakan **Program SPSS 21 for windows, Tahun 2019**

Dari Tabel 4.16 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 59 orang, yang menjawab sangat sering sebanyak 25 orang atau 42,4%, yang menjawab sering sebanyak 26 orang atau 44,1%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang atau 13,6%

**Tabel 4.17**  
**Jawaban Responden Terhadap Pernyataan**  
**Apakah Bapak/Ibu bila tidak masuk kerja**  
**dikenai hukuman disiplin**  
**x1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	1	1.7	1.7	1.7
kadang-kadang	8	13.6	13.6	15.3
sering	20	33.9	33.9	49.2
sangat sering	30	50.8	50.8	100.0
Total	59	100.0	100.0	

*Sumber Data* : Pengolahan data Primer, **menggunakan Program SPSS 21 for windows, Tahun 2019**

Dari Tabel 4.17 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 59 orang, yang menjawab sangat sering sebanyak 30 orang atau 50,8%, yang menjawab sering 20 orang atau 33,9% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang atau 13,6%.

## 2. Prestasi Kerja

Untuk mengetahui frekuensi jawaban responden terhadap indikator prestasi kerja, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.18**  
**Jawaban Responden Terhadap Pernyataan**  
**Apakah Bapak/Ibu mengerjakan tugas jabatan**  
**di unit kerja Bapak/Ibu**  
**x2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	1	1.7	1.7	1.7
kadang-kadang	4	6.8	6.8	8.5
sering	29	49.2	49.2	57.6
sangat sering	25	42.4	42.4	100.0
Total	59	100.0	100.0	

*Sumber Data* : Pengolahan data Primer , menggunakan Program SPSS 21 for windows, Tahun 2019

Dari Tabel 4.18 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 59 orang, yang menjawab sangat sering sebanyak 25 orang atau 42,4%, yang menjawab sering 29 orang atau 49,2%, yang menjawab kadang-kadang 4 orang atau 6,8% dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang atau 1,7%.

**Tabel 4.19**  
**Jawaban Responden Terhadap Pernyataan**  
**Apakah Bapak/Ibu mengerjakan tugas tambahan**  
**yang diberikan oleh atasan/pimpinan**  
**x2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	2	3.4	3.4	3.4
kadang-kadang	21	35.6	35.6	39.0
sering	29	49.2	49.2	88.1
sangat sering	7	11.9	11.9	100.0
Total	59	100.0	100.0	

*Sumber Data* : Pengolahan data Primer , menggunakan Program SPSS 21 for windows, Tahun 2019

Dari Tabel 4.19 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 59 orang, yang menjawab sangat sering sebanyak 7 orang atau 11,9%, yang menjawab sering sebanyak 29 orang atau 49,2%, yang menjawab kadang-kadang sebanyak 21 orang atau 35,6% dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 2 orang atau 3,4%.

**Tabel 4.20**  
**Jawaban Responden Terhadap Pernyataan**  
**Apakah Bapak/Ibu membuat laporan**  
**kegiatan pekerjaan tepat waktu**  
**x2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	2	3.4	3.4	3.4
kadang-kadang	26	44.1	44.1	47.5
sering	26	44.1	44.1	91.5
sangat sering	5	8.5	8.5	100.0
Total	59	100.0	100.0	

*Sumber Data* : Pengolahan data Primer, menggunakan **Program SPSS 21 for windows, Tahun 2019**

Dari Tabel 4.20 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 59 orang, yang menjawab sangat sering sebanyak 5 orang atau 8,5%, yang menjawab sering sebanyak 26 orang atau 44,1%, yang menjawab kadang-kadang sebanyak 26 orang atau 44,1% dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 2 orang atau 3,4%.

#### **b. Kinerja Pegawai**

Tanggapan responden dari hasil analisa frekuensi berdasarkan perhitungan SPSS V. 21 terhadap variabel kinerja pegawai dengan indikator kualitas dan kuantitas pekerjaan, inisiatif dan kapabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

## 1. Kualitas dan Kuantitas Pekerjaan

Untuk mengetahui frekuensi jawaban responden terhadap indikator kualitas dan kuantitas pekerjaan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.21**  
**Jawaban Responden Terhadap Pernyataan**  
**Apakah Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan**  
**tepat waktu.**

y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	1	1.7	1.7	1.7
kadang-kadang	4	6.8	6.8	8.5
sering	49	83.1	83.1	91.5
sangat sering	5	8.5	8.5	100.0
Total	59	100.0	100.0	

*Sumber Data* : Pengolahan data Primer, **menggunakan Program SPSS 21 for windows, Tahun 2019**

Dari Tabel 4.21 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 59 orang, yang menjawab sangat sering sebanyak 5 orang atau 8,5%, yang menjawab sering sebanyak 49 orang atau 83,1%, yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang atau 6,8% dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang atau 1,7%.

**Tabel 4.22**  
**Jawaban Responden Terhadap Pernyataan**  
**Apakah Bapak/Ibu mengerjakan pekerjaan kantor di rumah**  
**y1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	18	30.5	30.5	30.5
kadang-kadang	31	52.5	52.5	83.1
sering	9	15.3	15.3	98.3
sangat sering	1	1.7	1.7	100.0
Total	59	100.0	100.0	

*Sumber Data* : Pengolahan data Primer , menggunakan  
**Program SPSS 21 for windows, Tahun 2019**

Dari Tabel 4.22 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 59 orang, yang menjawab sangat sering sebanyak 1 orang atau 1,7%, yang menjawab sering sebanyak 9 orang atau 15,3%, yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3` orang atau 52,5% dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 18 orang atau 30,5%.

**Tabel 4.23**  
**Jawaban Responden Terhadap Pernyataan**  
**Apakah Bapak/Ibu mampu bekerja sama dengan pegawai lain.**  
**y1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kadang-kadang	1	1.7	1.7	1.7
sering	48	81.4	81.4	83.1
sangat sering	10	16.9	16.9	100.0
Total	59	100.0	100.0	

*Sumber Data* : Pengolahan data Primer , menggunakan  
**Program SPSS 21 for windows, Tahun 2019**

Dari Tabel 4.23 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 59 orang, yang menjawab sangat sering sebanyak 10 orang atau

16,9%, yang menjawab sering sebanyak 48 orang atau 81,4%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang atau 1,7%.

## 2. Inisiatif

Untuk mengetahui frekuensi jawaban responden terhadap indikator inisiatif, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.24**  
**Jawaban Responden Terhadap Pernyataan**  
**Apakah Bapak/Ibu mampu menyelesaikan**  
**masalah yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaan**  
**y2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	1	1.7	1.7	1.7
sering	52	88.1	88.1	89.8
sangat sering	6	10.2	10.2	100.0
Total	59	100.0	100.0	

*Sumber Data* : Pengolahan data Primer , menggunakan  
**Program SPSS 21 for windows, Tahun 2019**

Dari Tabel 4.24 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 59 orang, yang menjawab sangat sering sebanyak 6 orang atau 10,2%, yang menjawab sering sebanyak 52 orang atau 88,1%, dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang atau 1,7%.

**Tabel 4.25**  
**Jawaban Responden Terhadap Pernyataan**  
**Apakah Bapak/Ibu menggunakan ide-ide baru**  
**dalam mengerjakan tugas**  
**y2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	4	6.8	6.8	6.8
kadang-kadang	36	61.0	61.0	67.8
sering	18	30.5	30.5	98.3
sangat sering	1	1.7	1.7	100.0
Total	59	100.0	100.0	

*Sumber Data* : Pengolahan data Primer , menggunakan  
**Program SPSS 21 for windows, Tahun 2019**

Dari Tabel 4.25 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 59 orang, yang menjawab sangat sering sebanyak 1 orang atau 1,7%, yang menjawab sering sebanyak 18 orang atau 30,5%, yang menjawab kadang-kadang sebanyak 36 orang atau 61% dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 4 orang atau 6,8%.

**Tabel 4.26**  
**Jawaban Responden Terhadap Pernyataan**  
**Apakah Bapak/Ibu dibantu pekerjaannya**  
**oleh rekan kerja/pegawai lain**  
**y2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	8	13.6	13.6	13.6
kadang-kadang	18	30.5	30.5	44.1
sering	29	49.2	49.2	93.2
sangat sering	4	6.8	6.8	100.0
Total	59	100.0	100.0	

*Sumber Data* : Pengolahan data Primer, menggunakan  
**Program SPSS 21 for windows, Tahun 2019**

Dari Tabel 4.26 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 59 orang, yang menjawab sangat sering sebanyak 4 orang atau 30,5%, yang menjawab sering sebanyak 29 orang atau 49,2%, yang menjawab kadang-kadang sebanyak 18 orang atau 30,5% dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 8 orang atau 13,6%.

### 3. Kapabilitas

Untuk mengetahui frekuensi jawaban responden terhadap indikator Kapabilitas, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.27**  
**Jawaban Responden Terhadap Pernyataan**  
**Apakah Bapak/Ibu mampu mengoperasikan komputer**  
**di tempat kerja**  
**y3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	3	5.1	5.1	5.1
kadang-kadang	12	20.3	20.3	25.4
Sering	24	40.7	40.7	66.1
sangat sering	20	33.9	33.9	100.0
Total	59	100.0	100.0	

*Sumber Data* : Pengolahan data Primer, **menggunakan Program SPSS 21 for windows, Tahun 2019**

Dari Tabel 4.27 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 59 orang, yang menjawab sangat sering sebanyak 20 orang atau 33,9%, yang menjawab sering sebanyak 24 orang atau 40,7%, yang menjawab kadang-kadang sebanyak 12 orang atau 20,3% dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 3 orang atau 5,1%.

**Tabel 4.28**  
**Jawaban Responden Terhadap Pernyataan**  
**Apakah Bapak/Ibu memahami tugas pokok dan fungsi**  
**di unit kerja Bapak/Ibu**  
**y3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	1	1.7	1.7	1.7
sering	33	55.9	55.9	57.6
sangat sering	25	42.4	42.4	100.0
Total	59	100.0	100.0	

*Sumber Data* : Pengolahan data Primer, **menggunakan**  
**Program SPSS 21 for windows, Tahun 2019**

Dari Tabel 4.28 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 59 orang, yang menjawab sangat sering sebanyak 25 orang atau 42,4%, yang menjawab sering sebanyak 33 orang atau 55,9%, dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang atau 1,7%.

**Tabel 4.29**  
**Jawaban Responden Terhadap Pernyataan**  
**Apakah Bapak/Ibu melakukan tugas orang lain**  
**y3.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	8	13.6	13.6	13.6
kadang-kadang	41	69.5	69.5	83.1
sering	9	15.3	15.3	98.3
sangat sering	1	1.7	1.7	100.0
Total	59	100.0	100.0	

*Sumber Data* : Pengolahan data Primer, **menggunakan**  
**Program SPSS 21 for windows, Tahun 2019**

Dari Tabel 4.29 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 59 orang, yang menjawab sangat sering sebanyak 1 orang atau 1,7%,

yang menjawab sering sebanyak 9 orang atau 15,3%, yang menjawab kadang-kadang sebanyak 41 orang atau 69,5% dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 8 orang atau 13,6%.

#### 4. Uji Korelasi

Uji kolerasi untuk mengetahui pengaruh antara Tunjangan Kinerj terhadap Kinerja Pegawai dengan menggunakan program *SPSS for windows* versi 21 diperoleh nilai statistik sebagai berikut :

**Tabel 4. 30**  
**Correlations**

		Tunjangan Kinerja	Kinerja Pegawai
Tunjangan Kinerja	Pearson Correlation	1	.589**
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	449.627	303.898
	Covariance	7.752	5.240
	N	59	59
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.589**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	303.898	592.881
	Covariance	5.240	10.222
	N	59	59

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

Dari Tabel 4.30 terlihat bahwa nilai koefisien korelasi antara Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,589. Nilai ini termasuk dalam kategori **Sedang** sesuai dengan tabel interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2008:214) sebagai berikut :

**Tabel 4.31**  
**Interprestasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Kategori
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
<b>0,40 – 0,599</b>	<b>Sedang</b>
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel diatas maka koefisien korelasi antara Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai yang diperoleh sebesar 0,589 kemudian nilai tersebut diinterpretasikan pada interprestasi koefisien korelasi, maka pengaruh kedua variabel tersebut yaitu Tunjangan Kinerja dengan Kinerja Pegawai masuk dalam kategori “**Sedang**” (**0,40 – 0,599**). Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh antara variabel Tunjangan Kinerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas I Wamena adalah “**Sedang**”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Tunjangan Kinerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas I Wamena akan tetapi tidak terlalu signifikan.

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data variabel tunjangan kinerja dengan kinerja pegawai maka dikatakan bahwa pengaruh pemberian Tunjangan Kinerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas 1 Wamena adalah **sedang**. Hal ini diketahui dari hasil analisis korelasi *pearson product moment*. Hubungan yang sedang antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas 1 Wamena

koefisien korelasi yang diperoleh sebesar ( $r_{hitung} = 0,589$ ) kemudian nilai tersebut diinterpretasikan pada tabel interpretasi koefisien korelasi, maka hubungan kedua variabel tersebut yaitu Tunjangan Kinerja dengan Kinerja Pegawai masuk dalam kategori sedang (**0,40 – 0,599**). Sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas 1 Wamena adalah **sedang**. Hasil analisa menunjukkan bahwa hubungan antara tunjangan kinerja dengan kinerja pegawai bersifat positif.

Dari hasil uji korelasi, menunjukkan bahwa variabel tunjangan kinerja mempunyai nilai korelasi 0,589. Koefisien korelasi ini mempunyai tingkat hubungan yang termasuk kategori sedang terhadap kinerja pegawai namun hasil perhitungan (tabel 4.11) diperoleh statistik t hitung sebesar 5,497 Nilai tersebut jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,629 maka lebih besar sehingga dapat disimpulkan bahwa Tunjangan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Wamena.

Hal ini menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Wamena dan tingkat korelasi yang sedang antara variabel tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Wamena.

Hasil pengujian deskriptif menunjukkan bahwa indikator disiplin kerja dengan jawaban responden terhadap pertanyaan apakah bapak/ibu terlambat masuk kerja

Hal ini sejalan dengan hasil pengamatan penulis yang menunjukkan bahwa masih adanya pegawai yang sering terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal, bekerja secara individu, belum adanya

ide-ide dalam mengerjakan tugas dan dalam membuat laporan masih sering terlambat atau tidak tepat waktu dari yang telah ditentukan.

Hal ini sejalan dengan Peraturan Menteri Nomor 41 Tahun 2017, tentang Tunjangan Kinerja yaitu tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja pegawai negeri tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana pegawai negeri tersebut bekerja.

Tunjangan kinerja tidak diberikan kepada pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan yang tidak mempunyai jabatan tertentu, pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan yang diberhentikan untuk sementara atau di nonaktifkan, pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan yang diberhentikan dari jabatan organiknya dengan diberikan uang tunggu (belum diberhentikan sebagai pegawai negeri), pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan yang diperbantukan/dipekerjakan pada badan/instansi lain di luar Kementerian Perhubungan, pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan yang diberikan cuti diluar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pension dan pegawai negeri sipil pada badan layanan umum yang telah mendapatkan remunerasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan badan layanan umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah nomor 74 tahun 2012.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardani, Bachri dan Dahniar yang mengatakan bahwa tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data variabel tunjangan kinerja dengan kinerja pegawai maka dikatakan bahwa Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Wamena adalah **sedang**. Hal ini diketahui dari hasil analisis korelasi *pearson product moment*. Hubungan yang sedang antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Wamena koefisien korelasi yang diperoleh sebesar ( $r_{hitung} = 0,589$ ) kemudian nilai tersebut diinterpretasikan pada tabel interpretasi koefisien korelasi, maka hubungan kedua variabel tersebut yaitu Tunjangan Kinerja dengan Kinerja Pegawai masuk dalam kategori sedang (**0,40 – 0,599**). Sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Wamena adalah **sedang**. Hasil analisa menunjukkan bahwa hubungan antara tunjangan kinerja dengan kinerja pegawai bersifat positif.

#### **B. Saran**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disampaikan saran sebagai berikut .:

1. Hendaknya lebih ditingkatkan lagi disiplin kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara<sup>69</sup> dar Udara Kelas I Wamena terutama dalam hal kehadiran.
2. Dalam hal prestasi kerja pegawai hendaknya lebih ditingkatkan lagi.

3. Kualitas dan kuantitas pekerjaan hendaknya dipertahankan dan ditingkatkan agar lebih baik lagi.
4. Perlu adanya inisiatif dari pegawai dalam memberikan ide-ide baru dalam mengerjakan tugas.
5. Perlu adanya tanggung jawab yang diberikan kepada setiap pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-buku

- Abdurrahmat, Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta.
- Anoraga, Panji. 2005. *Manajemen Bisnis*, Cetakan Keempat, Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Muh, 1991. *Psikologi Industri*, Cetakan III, PT Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Asmiarsih. Tetty. 2006. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik*. Jakarta. Jurnal Psyche, 1(2).
- Dessler G, 2004. *Manajemen Personalia*, Terjemahan Agus Dharma, Edisi ke 3, Erlangga, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kelimabelas, Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M.S.P, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*. Cv. Haji Mas Agung, Jakarta.
- Keith Davis dan J.W. Newstrom. 2001. *Perilaku dalam Organisasi*, Diterjemahkan Oleh Agus Dharma, Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, AP, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosdakarya, Bandung.
- Moehariono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, PT Prajagrafindo Persada, Jakarta.
- Moekijat. 2005. *Manajemen Kepegawaian*, Bandung: Penerbit Alumni.
- Nawawi, Hadadi. 1985. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex. S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Singarimbun Masri dan Effendi Sofian, 2006. *Metode penelitian survai. LP3ES*. Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, B.S, 1987. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Slamet, 2007. *Kiat Meningkatkan Kinerja*, Cetakan Pertama. PT. Rineka Cipta ; Jakarta.

- Soegeng Prijodarminto. 2004. *Disiplin kiat Menuju Sukses*. Jakarta: PT. Pratnya Pramito
- Sugiyono, 2004; *Metode Penelitian Administrasi*, cetakan ke 11, Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_ 2008, *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*, Edisi Revisi, cetakan ke 16, Alfabeta, Bandung.
- Wursanto. 2000. *Manajemen Kepegawaian*, Yogyakarta: Kanisius
- Heri Diwantara Putra. 2016. *Implementasi Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2013 di Bandar Udara Wamena*, Skripsi Program Studi Administrasi Negara, Wamena.
- Liza Hardani, Ahmad Alim Bachri, Dahniar. 2016. *Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin*, Jurnal Wawasan Manajemen, Volume 4 Nomor 1, Banjarmasin.
- Heru Kurnianto Tjahjono. 2015. *Evaluasi Keadilan Praktik Tunjangan Kinerja Pada Kepuasan dan Kinerja Karyawan Di Kantor BPJS DIY*, Jurnal Siasat Bisnis, Volume 19 Nomor 2, Yogyakarta.

## **B. Dokumen-dokumen**

- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 37 Tahun 2012 Tentang Jam Kerja dan Daftar Hadir Pegawai Di Lingkungan Kementerian Perhubungan
- Peraturan Presiden Nomor 90 tahun 2013 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Perhubungan
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 107 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penghitungan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Perhubungan
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 40 Tahun 2014 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara.