

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAERAH (TKD)  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LINGKUP  
DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN  
KABUPATEN BANGGAI**

Oleh

**Dian Fitriani Karim**

Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Luwuk  
Email : [diankarim09@gmail.com](mailto:diankarim09@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Banggai. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada pegawai untuk diisi sendiri. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari data yang telah tersusun dalam bentuk dokumen tertulis dari Dinas Perikanan Kabupaten Banggai, literatur terdahulu maupun di internet.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Banggai yang berjumlah 111 orang pegawai. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 52 responden. Sedangkan data sekunder diperoleh dari Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Banggai.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linier sederhana, untuk pengujian hipotesis menggunakan uji-t dengan program SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji-t nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Banggai.

Kata Kunci : Pengaruh, Tunjangan Kinerja, Kinerja Pegawai

### **Abstract**

This study aims to determine the effect of performance benefits on the performance of employees at the Banggai Regency Marine and Fisheries Service. The data used in this study are primary data and secondary data. Primary data is collected by distributing questionnaires directly to employees to be filled themselves. While secondary data is data obtained from data that has been arranged in the form of written documents from the Banggai District Fisheries Service, previous literature and on the internet.

The population in this study were all employees in the Fisheries Service Office of Banggai Regency, amounting to 111 employees. The Slovin formula is used to determine the number of samples to obtain a total sample of 52 respondents. While secondary data was obtained from the Banggai District Marine and Fisheries Office.

The data analysis technique used is the validity test, reliability test and simple linear regression analysis, for hypothesis testing using the t-test with SPSS version 24. The results showed that the t-test results of the probability value were  $0,000 < 0,05$ , which means  $H_0$  rejected and  $H_1$  accepted. Thus the performance allowance has a positive and significant effect on the performance of employees at the Banggai Regency Marine and Fisheries Service.

**Keywords:** Influence of performance allowances, employee performance, Maritime and Fisheries Agency,

## **1. PENDAHULUAN**

Upaya mewujudkan profesionalisme kerja guna mendukung peningkatan kinerja di lingkup Dinas Perikanan Kabupaten Banggai, Bupati telah mengeluarkan suatu kebijakan yang lebih banyak dikenal oleh masyarakat umum dengan sebutan tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja ini didasarkan pada Peraturan Bupati Banggai Nomor 7 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Kabupaten Banggai. Kebijakan pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai yang dikeluarkan oleh Pemerintah Daerah ini didasarkan pada upaya untuk meningkatkan motivasi dan disiplin serta memacu produktivitas Pegawai Negeri Sipil di lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Banggai.

Penerapan kebijakan ini berlaku pada semua satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Banggai termasuk Dinas Perikanan Kabupaten Banggai. Adapun besaran tunjangan kinerja ini dibagi dalam tiga kelompok jabatan yaitu pejabat struktural, pejabat fungsional dan pelaksana (non struktural/non fungsional) dengan besaran tunjangan Rp. 1.500.000,- sampai dengan Rp. 11.500.000,-. Dengan pemberian tunjangan tambahan penghasilan ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai sehingga memiliki produktivitas atau kinerja yang tinggi. Pemberian tunjangan kinerja ini diharapkan birokrat atau pegawai yang ada termasuk pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Banggai dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan benar dalam penyelenggaraan pelayanan kepegawaian di lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Banggai. Akan tetapi sejauh mana kebijakan ini dinilai efektif meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi menjadi suatu pertanyaan mendasar yang sampai pada saat ini baik oleh pembuat kebijakan maupun masyarakat selaku penerima layanan dari aparat sipil yang ada. Sebab permasalahan yang berkaitan dengan kinerja kerja seperti penyelesaian pekerjaan yang masih belum tepat waktu,

adanya pegawai yang datang terlambat pulang lebih awal, pegawai yang menunda-nunda pekerjaan. Dinas Perikanan Kabupaten Banggai dengan tugas membantu Bupati dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Kelautan dan Perikanan dalam pelaksanaannya tidak dapat dipisahkan dari sorotan kinerja pelayanan kepegawaian yang ada. Mewujudkan aparatur sipil yang professional dan memiliki kinerja yang baik merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari wewenang dan tanggungjawab Dinas Kabupaten Banggai. Hal ini sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Bupati Banggai Nomor 29 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Perikanan. Pemberian tunjangan kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63 menegaskan "Tambahkan Penghasilan diberikan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi".

Tunjangan kinerja daerah seharusnya akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja yang terwujud pada laporan capaian kinerja yang baik, tetapi dalam kenyataannya masih banyak tugas dan tanggung jawab para pegawai yang belum optimal dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Permasalahan lainnya yang berkaitan dengan produktivitas kerja masih dijumpai dalam penyelenggaraan kerja di Dinas Perikanan seperti dalam menyelesaikan tugas-tugas rutin dalam pelayanan sering terlambat, kurangnya rasa tanggungjawab pada pekerjaan disebabkan belum tumbuh rasa memiliki di antara para pegawai bahkan masih sering tergantung kepada yang lain, sehingga pekerjaan tidak dapat ditangani secara baik dan hasilnya tidak memenuhi harapan, misalnya banyak berkas yang hilang dikarenakan tidak adanya kepastian pegawai tentang pelaksanaannya, dari segi kualitas produk layanan yang diberikan

dianggap masih rendah dan terkesan tidak dikerjakan secara profesional karena kurangnya kepastian persyaratan dan waktu penyelesaian, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari kehadiran pegawai yang masih rendah, pegawai kerap kali datang, istirahat dan pulang tidak sesuai aturan. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk tujuan menganalisis “Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkup Dinas Perikanan Kabupaten Banggai”. Berikut ini adalah tabel tentang Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) berdasarkan pangkat dan tunjangan:

Tabel 1. TKD Dinas Perikanan Kabupaten Banggai

Pangkat	Tunjangan
Eselon II b	11.500.000
Eselon III a	8.400.000
Eselon III b	5.500.000
Eselon IV a	3.500.000
Penyuluh Perikanan Gol. IV	1.900.000
Staf	1.600.000

Sumber: Dinas Perikanan Kabupaten Banggai, 2019

Tabel 1 menunjukkan tunjangan kinerja daerah (TKD) pegawai yang ada di Dinas Perikanan Kabupaten Banggai. Pegawai dengan pangkat Eselon II b memiliki tunjangan kinerja yang lebih tinggi dari pegawai dibawahnya sementara pegawai dengan tunjangan kinerja paling rendah adalah Staf.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Pengertian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD).

Tunjangan Kinerja Daerah yang disingkat dengan TKD adalah satu-satunya tunjangan/sumber penghasilan kepada PNS dan CPNS selain gaji, tunjangan yang melekat pada Gaji dan Tunjangan Transportasi bagi Pejabat Struktural yang diberikan berdasarkan penilaian kehadiran dan prestasi kerja yang terdiri atas TKD Statis

dan TKD Dinamis.” (pasal 1 angka 20 Pergub 207 Tahun 2014. Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi. Indikatornya sebagai berikut:

- 1) Penerimaan tunjangan sesuai aturan pemerintah daerah;
- 2) Tunjangan yang diterima menambah penghasilan pegawai;
- 3) Ketepatan waktu menerima tunjangan kinerja;
- 4) Tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan pegawai;
- 5) Penerimaan tunjangan sesuai dengan kedisiplin pegawai.

Tunjangan kinerja ialah berdasarkan pada Peraturan Bupati Banggai Nomor 7 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Kabupaten Banggai. Kebijakan pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai yang dikeluarkan oleh Pemerintah Daerah ini didasarkan pada upaya untuk meningkatkan motivasi dan disiplin serta memacu produktivitas Pegawai Negeri Sipil di lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Banggai.

Peraturan Bupati Banggai Nomor 29 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Perikanan. Pemberian tunjangan kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63 menegaskan “Tambahan Penghasilan diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi”.

Tunjangan Kinerja menurut Rivai dan Sagala (2013 : 767) memberikan definisi insentif (tunjangan kinerja) diartikan sebagai bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

## 2.2 Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja secara terminology merupakan terjemahan dari performance, yang tersusun dari 2 (dua) kata yaitu kenetika yang berarti kemampuan prestasi kerja, dengan demikian pengertian kinerja mengandung arti kemampuan kerja atau prestasi kerja. dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya. (Kisman Karinda dan La Ode Sabirila Jayalangi. 2018:6).

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikatornya menurut Mitchel dalam Sedarmayanti (2001) adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas pekerjaan
- 2) Ketepatan waktu
- 3) Inisiatif
- 4) Kemampuan
- 5) Komunikasi

Sinambela (2012:20) kinerja pegawai seyogyanya memperoleh perhatian yang serius dari pimpinan organisasi, mengingat kinerja pegawai akan menjadi sumber utama dari kinerja organisasi. Dengan kata lain maju tidaknya suatu organisasi akan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu. Kinerja pegawai harus dikelola agar senantiasa terjaga pada posisi yang optimal.

## 3. METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersifat kuantitatif, dimana instrumen utamanya adalah kuesioner yang berisi pernyataan menyangkut tunjangan kinerja dan kinerja pegawai yang diberikan kepada pegawai terpilih untuk diisi secara benar dan jujur.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada pegawai. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari data yang telah tersusun dalam bentuk dokumen tertulis dari Dinas Perikanan Kabupaten Banggai, literatur terdahulu maupun di internet.

Populasi dan sampel populasi adalah keseluruhan objek penelitian (Arikunto, 2006). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Banggai yang berjumlah 111 orang pegawai. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 52 responden dengan menggunakan rumus slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

N = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir

$$= \frac{111}{1 + 111(10\%)^2}$$

$$n = \frac{111}{1 + 111(0.1)^2}$$

$$n = \frac{111}{1 + 111(0,01)}$$

Jadi jumlah sampel yang diambil adalah 52,60 jiwa dibulatkan menjadi 52 orang.



Atas dasar perhitungan tersebut didapatkan hasil mengenai jumlah sampel pada setiap jabatan kerja organisasi, dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2. Data Sampel Penelitian

No.	Jabatan	Populasi	Sampel
1.	Kepala Dinas	1 Pegawai	1 Pegawai
2.	Sekertaris	1 Pegawai	1 Pegawai
3.	Kepala Sub Bagian	3 Pegawai	3 Pegawai
4.	Kepala Bidang	4 Pegawai	2 Pegawai
5.	Kepala Seksi	12 Pegawai	8 Pegawai
6.	Kepala UPTD	18 Pegawai	10 Pegawai
7.	Penyuluh Perikanan	52 Pegawai	18 Pegawai
8.	Staf	20 Pegawai	9 Pegawai
Jumlah		111 Pegawai	52 Pegawai

Sumber: Dinas Perikanan Kabupaten Banggai, 2019

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana yang bertujuan untuk melihat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Banggai.

#### 4. PEMBAHASAN

Dalam pelaksanaan tugas secara teknis administratif yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, Dinas Perikanan Kabupaten Banggai sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di kabupaten Banggai yang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang perikanan. Dinas Perikanan ini dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Banggai Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Banggai. Susunan organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan.

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi linier sederhana dapat dilihat pada

Tabel 16.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,308	1,628		2,032	,047
Tunjangan Kinerja	2,247	,075	,973	29,994	,000

Sumber: Data olahan SPSS 23, 2019

Rumus persamaan regresi linear sederhana adalah  $Y = a + bX$ .  $a$  = angka konstan dari unstandardized coefficients. Dalam kasus ini nilainya sebesar 3,308, angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika ada tunjangan kinerja (X) maka nilai konstan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 3,308. Sementara  $b$  = angka koefisien regresi yang nilainya sebesar 2,247. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 % tunjangan kinerja (X), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 2,247. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa tunjangan kinerja pegawai (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah  $Y = 3,308 + 2,247 X$ .

Tabel 17. Uji Hipotesis Membandingkan Nilai Sig dengan 0,05

Coefficients<sup>a</sup>

Model	T	Sig.
1 (Constant)	2,032	,047
Tunjangan Kinerja	29,994	,000

Sumber: Data olahan SPSS 23, 2019

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari < probabilitas 0,05 sehingga dapat

disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh tunjangan kinerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 18. Uji Hipotesis Membandingkan Nilai T Hitung dengan T Tabel

Berdasarkan output di atas diketahui nilai t hitung sebesar 29,994. Karena nilai t hitung sudah ditemukan. Karena nilai t hitung 29,994 lebih besar dari > 2,032, maka dapat disimpulkan bahwa bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh tunjangan kinerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai t hitung 29,994 dianggap lebih besar dari nilai t tabel 2,032 dalam analisis regresi linear.

Tabel 19. Pengaruh Variabel X Terhadap Y

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,973 <sup>a</sup>	,947	,946	1,76809

Sumber: Data olahan SPSS 23, 2019

Dari output di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,947. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh tunjangan kinerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 94,7 % sedangkan 5,3 % kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## 5. KESIMPULAN.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa dengan diberlakukanyatunjangan kinerja daerah (TKD) pegawai, mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di kantor Dinas Perikanan Kabupaten Banggai. Tunjangan kinerja daerah (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Banggai dengan total pengaruh sebesar 94,5 %.

Adapun saran dari penulis ialah dengan adanya tunjangan kinerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kiranya dapat meningkatkan produktifitas dan disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan hak dan kewajiban mereka dan sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Perikanan Kabupaten Banggai selaku Perangkat Pemerintah Daerah Kabupaten Banggai agar lebih memperhatikan Menyangkut permasalahan tunjangan kinerja daerah (TKD) yang diberikan kepada pegawai negeri sipil (PNS)

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR

Ghozali, Imam. 2010. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 17, Cetakan kelima, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Karinda, Kisman dan Jayalangi, La Ode Sabirila. 2018. "*Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Kepala Desa Bonggan Kecamatan Tinangkung Kabupaten Banggai Kepulauan.*" *Jurnal Ilmiah Clean Government. Vol 2 No 1 Edisi Desember.* Hal 15-26. <http://lonsuit.unismuhluwuk.ac.id/index.php/clean/index>.

Mathis, Robert L dan Jackson, John H 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.

Mitchell, Terence R. 1978. *People In Organization Understanding Their Behavior.* McGraw-Hill Book Company. New York.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik, cetakan ke-5, PT. Rajagrafindo Persada, Depok

Sedarmayanti. 2001 Manajemen sumber daya manusia dan produktifitas kerja. CV. Mandar Maju. Bandung.

Sinambela, Lijan Poltak,. 2012. Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran dan Implikasi. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung.

\_\_\_\_\_2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.  
Afabeta. Bandung.