

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semua organisasi dalam melaksanakan aktifitas selalu diarahkan agar seluruh elemen organisasi dapat berdaya guna dalam rangka mencapai tujuan organisasi, salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya efektivitas kerja yang positif. Dan untuk mewujudkan efektivitas yang positif tentu bukan merupakan usaha yang mudah salah satu usaha yang dapat dilakukan dengan meningkatkan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang berkualitas berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pada satu organisasi baik pemerintahan maupun swasta. Produktivitas kerja berhubungan dengan kemampuan seorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan dengan menggunakan sarana dan prasarana serta potensi yang ada pada dirinya untuk memberikan yang maksimal dan penuh tanggung jawab. Manusia hidup berada di sebuah lingkungan yang berbeda-beda satu dengan lainnya. Dari lingkungan yang berbeda tersebut, tentunya memiliki sumber daya manusia yang berbeda pula. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan secara efektif dan efisiensi serta bekerja sama dengan harapan meningkatnya produktivitas kerja.

Menurut Mogalana (2020 : 63) produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan menggunakan sarana dan prasarana serta potensi yang ada pada diri sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal. Produktivitas kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dan membutuhkan perhatian khusus dari pimpinan organisasi karena berkaitan erat dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Produktivitas kerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi organisasi menjadi semakin baik, begitupun berlaku sebaliknya produktivitas kerja pegawai yang buruk akan mempengaruhi organisasi menjadi semakin buruk. Sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa

seefektif dan seefisien mungkin dalam bertindak ataupun mengambil keputusan, karena hal tersebut berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan yang keseluruhannya akan memperlihatkan profesional kerja yang ditunjukkan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut. Pencapaian peningkatan mutu dari seorang Pegawai Negeri Sipil akan dilihat oleh masyarakat sehingga masyarakat dapat menilai mutu, kreativitas, kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Menyadari pentingnya produktivitas, maka perusahaan perlu memahami kebutuhan pegawai dalam bekerja. Produktivitas pegawai sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Untuk meningkatkan produktivitas juga diperlukan stimulan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan tugas dan beban pekerjaan yang diberikan kepadanya, stimulan tersebut berupa tunjangan kinerja. Dengan adanya tunjangan kinerja diharapkan akan meningkatkan produktivitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Tunjangan kinerja merupakan penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Pemberian tunjangan kinerja menurut peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum menyebutkan bahwa tunjangan kinerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil, Menteri dan Staf Ahli. Tunjangan Kinerja tersebut berupa kompensasi yang merupakan produk baru dampak adanya birokrasi. Tunjangan kinerja yang berupa diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dan menjelaskan bahwa untuk memwujudkan pembinaan pegawai negeri sipil berdasarkan system prestasi kerja dan system karier yang dititik beratkan pada system prestasi kerja, perlu dilakukan penilaian prestasi kerja. Pengendalian terhadap tunjangan kinerja ini sangat penting untuk mencegah pemberian terhadap pegawai yang tidak berkompeten.

Adapun yang menjadi bagian dari pemberian tunjangan kerja adalah kompensasi. Pemberian kompensasi kepada pegawai adalah hak pegawai sekaligus merupakan kewajiban instansi/organisasi. Keragaman pemenuhan jenis kompensasi merupakan suatu bentuk komitmen instansi dalam memenuhi hak-hak

pegawai. Kompensasi yang diberikan kepada pekerja sangatlah bervariasi antara satu instansi dengan instansi yang lainnya.

Secara umum kompensasi kepada pegawai dibagi ke dalam empat jenis kompensasi yaitu : Gaji pokok, Gaji dan Upah tambahan, Pembayaran intensif, Tunjangan dan Pelayanan. Kompensasi biasanya diberikan untuk menarik pegawai yang cakap dan berkualitas dalam organisasi, mendorong pegawai untuk berprestasi, mempertahankan pegawai yang produktif dan berkualitas agar tetap setia, menjamin keadilan, mengendalikan biaya, mengikuti antara hukum, meningkatkan efisiensi administrasi serta meningkatkan kerja pegawai.

Kantor Kejaksaan Negeri Medan sebagai salah satu instansi pemerintah, sudah dituntut untuk dapat menyelenggarakan tugas – tugas dan kegiatan secara berdayaguna dan berhasil guna sehingga dapat berhasil menunjukkan citra organisasi pemerintah yang bermutu dan berkualitas. Kejaksaan Negeri Medan adalah lembaga Negara yang melaksanakan kekuasaan negara, khususnya di bidang penuntutan serta sebagai badan yang berwenang dalam penegakan hukum dan keadilan. Dengan adanya tugas berat ini, maka Kejaksaan Negeri Medan harus mampu meningkatkan pelayanan organisasi secara keseluruhan demi memaksimalkan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk bekerja lebih baik.

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pada suatu organisasi, baik pemerintahan maupun swasta. Produktivitas kerja pada intinya berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan menggunakan sarana dan prasarana serta potensi yang ada pada dirinya sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal. Produktivitas kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dan membutuhkan perhatian khusus dari pimpinan organisasi karena berkaitan erat dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Rendahnya produktivitas kerja pegawai akan berpengaruh pada proses pencapaian tujuan organisasi, karenanya untuk mengatasi masalah rendahnya produktivitas kerja berbagai upaya dilakukan oleh pemerintah. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah khususnya di Kota Sukabumi untuk

meningkatkan produktivitas kerja pegawai agar efektif dan efisien adalah melalui pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Pemberian tunjangan kinerja dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai akan tetapi yang terjadi di kantor kejaksaan negeri Medan adalah bahwa program pemberian tunjangan kinerja belum mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. Berdasarkan hasil observasi, peneliti menemukan fenomena masalah seperti pegawai yang terlambat masuk kerja, pulang lebih awal, tanpa keterangan, dan lupa mengisi daftar hadir di aplikasi Sistem Informasi Administrasi Presensi (SIAP). Sehingga peneliti ingin mengetahui lebih lanjut terkait pemberian tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kejaksaan Negeri Medan.

Tabel 1.1 Berikut daftar pembayaran tunjangan kinerja pegawai.

No	Uraian Kelas Jabatan	Jumlah Penerimaan	Tunjangan Kinerja Per Kelas Jabatan	-Jumlah Tunjangan -Pajak		-Jumlah Tunjangan -Pajak	
1	11	1	5.021.800	1	5.021.800	1	-
				2	753.270	2	753.270
				3	5.775.070	3	5.021.800
2	8	22	3.146.500	1	69.223.000	1	2.328.410
				2	3.461.150	2	3.461.150
				3	72.684.150	3	66.894.590
3	7	19	2.704.800	1	51.391.200	1	838.488
				2	2.840.040	2	2.840.040
				3	54.231.240	3	50.552.712
4	6	3	2.527.700	1	7.583.100	1	-
				2	379.155	2	379.155
				3	7.962.255	3	7.583.100
5	5	5	2.362.500	1	11.812.500	1	11.812.500
				2	590.625	2	590.312
				3	12.403.125	3	11.812.500
6	4	26	2.207.800	1	57.402.800	1	88.312
				2	1.655.850	2	1.655.850
				3	59.058.650	3	57.314.488
7	4 CPNS	-	1.766.240	1	-	1	-
				2	-	2	-
				3	-	3	-
8	3	27	2.063.600	1	55.717.200	1	557.172
				2	1.341.340	2	1.341.340
				3	57.058.540	3	55.160.028
Jumlah	103			1	258.151.600	1	3.812.382
				2	11.021.430	2	11.021.430
				3	269.173.030	3	254.871.218

Sumber: Kejaksaan Negeri Medan

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa tunjangan kinerja kejaksaan Negeri Medan berbeda sesuai dengan jabatan dan golongan masing-masing pegawai. Kelas jabatan dihitung untuk pemberian tunjangan yang dinilai dari pangkat, golongan, dan jabatannya. Peneliti juga melakukan prasurvei di Kejaksaan Negeri Medan terhadap 10 Pegawai Pembinaan tentang produktivitas kerja. Berikut hasil dari pra survey tersebut.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk melakukan melakukan prasurvei di Kejaksaan Negeri Medan terhadap 10 Pegawai tentang pemberian tunjangan kerja. Berikut hasil dari pra survey tersebut.

Gambar 1.1 Hasil Prasurvei Tunjangan Kinerja



Sumber: Diolah oleh peneliti 2021

Dari hasil prasurvei kepada 10 pegawai bagian pembinaan di Kejaksaan Negeri Medan dengan memberikan pertanyaan terbuka yaitu “apakah dengan adanya pemberian tunjangan kinerja membuat anda menjadi semangat untuk meningkatkan produktivitas?”. Hasil prasurvei menunjukkan bahwa sebanyak 8 (83,33%) pegawai menjawab bahwa tunjangan kinerja mempengaruhi mereka agar lebih semangat untuk meningkatkan produktivitas, dan 2 (16,67%) pegawai

menjawab bahwa tunjangan kinerja tidak berpengaruh terhadap semangat mereka dalam meningkatkan produktivitas. Berdasarkan hasil prasurvey di atas, dimana dikatakan bahwa tunjangan kinerja dapat mempengaruhi kedisiplinan dan semangat pegawai dalam bekerja dapat ditarik kesimpulan bahwa tunjangan kinerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan pada para karyawan. Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbedabeda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggotanya.

Gambar 1.2 Hasil Prasurvey Produktivitas Kerja



Sumber: Diolah oleh peneliti 2021

Dari hasil prasurvei kepada 10 pegawai bagian pembinaan di Kejaksaan Negeri Medan dengan memberikan pertanyaan terbuka yaitu “Apakah Jumlah dari hasil pekerjaan yang anda tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan?”. Hasil prasurvey menunjukkan bahwa sebanyak 8 (80%) pegawai menjawab bahwa sudah memenuhi target, dan 2 (20%) pegawai menjawab bahwa belum mencapai target dengan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan prasurvey diatas dapat disimpulkan masih terdapat pegawai yang menganggap pemberian tunjangan kinerja masih belum sesuai dengan pekerjaaa yang mereka lakukan. Dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Di Kantor Kejaksaan Negeri Medan)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian di atas maka permasalahan yang diteliti penulis sebagai berikut: Bagaimana pemberian tunjangan kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penelitian tentang pemberian tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Bagi Kejaksaan Negeri Medan

Penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi Kejaksaan Negeri Medan untuk meningkatkan produktivitas pegawai yang lebih baik serta dapat membagi pengalaman yang mungkin bisa diimplementasikan oleh instansi atau instansi lain.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang meneliti objek yang sejenis dan untuk mengembangkan penelitian dimasa yang akan datang dimasa depan.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Tunjangan Kinerja

Menurut Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 63 Tahun 2011 tentang pedoman penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri, menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang dicapai oleh instansinya.

Menurut Subekhi dan jauhar dalam Suci (2015 : 9) bentuk kompensasi berupa tunjangan, yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja. Tunjangan kinerja banyak dikaitkan dengan pemberian kesempatan kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan Tunjangan Kinerja merupakan penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Tunjangan kinerja adalah bayaran, upah atau gaji tambahan yang diterima oleh pegawai atas prestasi kerja yang telah diberikan terhadap organisasi yang besarnya diberikan atas hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi Pegawai Negeri Sipil itu sendiri.

2.1.2 Indikator Tujangan Kerja

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama Nomor 29 Tahun 2016 ada 3 indikator tunjangan kinerja :

1. Kelas Jabatan

Kelas Jabatan adalah berbeda kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Pegawai Negeri dalam rangkaian susunan instansi pemerintah yang meskipun berbeda dalam hal tingkat kesulitan dan tanggung jawab, dan tingkat persyaratan kualifikasi pekerjaan, dan digunakan sebagai dasar penggajian.

2. Kehadiran Kerja

Kehadiran Kerja adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau instansi.

3. Capaian Kerja

Capaian kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2 Pengertian Produktivitas Kinerja

Menurut Sinungan dalam Indriyani (2014 : 48) Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara produktif untuk menggunakan cara yang produktif untuk menggunakan sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Menurut L. Greenberg dalam Purwanto (2016 :12) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu bagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan Produktivitas adalah adapun Produktivitas secara umum adalah kemampuan setiap individu, sistem, ataupun perusahaan untuk menghasilkan apa yang mereka inginkan dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien.

2.2.1 Indikator Produktivitas Kinerja

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut (Sutrisno, 2014):

a. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, hal tersebut merupakan upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang relevan dalam penelitian ini digunakan untuk membantu mendapatkan gambaran dalam menyusun kerangka berpikir. Pada table 2.1 menunjukkan beberapa penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Variabel	Hasil
1.	Dian Purwati, Yana Fajar Fitri Yana Basori (2020)	Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi	X : Tunjangan Kinerja Y : Produktivitas Kerja	Terdapat berpengaruh signifikan antara Tunjangan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja.
2.	Melindah Lasut, William A. Areros, Daud M. Liando	Pengaruh Tunjangan Kinerja Bagi Tenaga Kependidikan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Sam Ratulangi	X : Tunjangan Kinerja Y : Produktivitas Kerja	Terdapat berpengaruh signifikan antara Tunjangan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja.
3.	Kartika Oktavia (2018)	Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Panti Sosial Tresna Werdha Gau Mabaji Gowa	X : Tunjangan Kinerja Y : Produktivitas Kerja	Terdapat berpengaruh signifikan antara Tunjangan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja.

4	M. Lutfi Yazid (2014)	Analisis Pengaruh Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Binama Semarang	X : Tunjangan Y : Produktivitas Kerja	Terdapat berpengaruh signifikan antara Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja.
---	-----------------------	--	--	--

Sumber : Diolah oleh peneliti (2021)

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran selanjutnya

Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

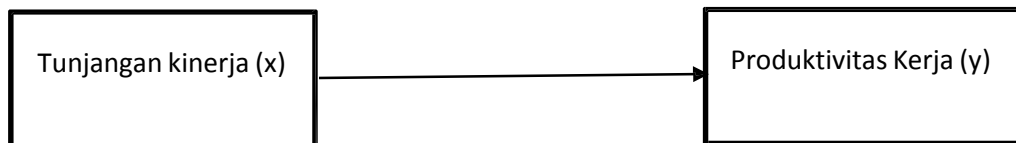
Pemberian tunjangan kinerja dapat di berikan berdasarkan penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok atau organisasi. Semakin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan maka dinilai semakin efektif. Tunjangan Kinerja merupakan istilah yang masih baru dikalangan Pegawai Negara Sipil. Istilah yang lazim dan sering digunakan oleh sebagian besar Pegawai Negara Sipil adalah remunerasi. Remunerasi berkaitan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi.

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada pada suatu organisasi, baik pemerintahan maupun perusahaan. Dengan adanya produktivitas diharapkan pekerjaan dapat terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua pada akhirnya sangat diperlukan dalam mencapai tujuan yang sudah diterapkan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dian Purwati, Yana Fajar Fitri Yana Basori, Melindah Lasut, William A. Areros, Daud M Liando Dan Kartika Oktavia)

Berdasarkan landasan pemikiran diatas dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagaimana dilihat pada gambar 2.1 berikut.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Teoritis



2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang menghubungkan dua variable atau lebih. Dikatakan sementara, karna jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan. Berdasarkan perumusan masalah dan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah : Tunjangan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Kejaksaan Negeri Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey, yaitu dengan cara mengumpulkan data dan informasi dari responden dengan menggunakan kuisioner.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kejaksaan Negeri Medan. Penelitian ini dilakukan mulai sejak bulan Mei 2021.

3.3 Populasi, Sampel Dan Sampling Penelitian.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 103 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sebagian sampel yang diambil dari populasi itu. Peneliti menggunakan Purposive sampling. Purposive sampling adalah salah satu jenis teknik pengambilan sampel yang biasa digunakan dalam penelitian ilmiah. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono : 2014). Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai PNS pada bagian pembinaan yaitu 30 sampel. Di luar dari bagian pembinaan terdapat PNS, CPNS dan Honorer.

3.3.3 Metode Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Menurut sugiyono (2014: 68), bahwa: “Purposive sampling adalah salah satu jenis teknik pengambilan sampel yang biasa digunakan dalam penelitian ilmiah. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu.” Sampel ini digunakan untuk seluruh jumlah populasi dari semua bidang terdiri dari Ketua Pembinaan, tindak pidana umum, tindak pidana khusus, seksi inteligen, tata usaha, sekretaris, keanggotaan, biro keuangan, biro kepegawaian, biro umum, dan biro perencanaan. Dari total 11 bidang tersebut terdapat status pegawai PNS, CPNS, dan non PNS.

3.4 Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuisioner yang disebarakan kepada responden yaitu kepada Pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Medan.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder penelitian ini adalah data yang sudah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh pihak lain seperti jurnal dan studi pustaka.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

2. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca dan mencatat berbagai referensi buku, jurnal, artikel, dan lain-lain (internet) yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.5.1 Teknik Pengukuran Data

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) alternative jawaban, maka untuk itu penulis menempatkan nilai (bobot) pada setiap masing-masing alternative jawaban yang dipilih, berikut ini adalah tabel skala likert :

Tabel 3.1
Skala Likert

No.	Pilihan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.2
Definisi Operasional Penelitian

No	Nama Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1	Tunjangan Kinerja (X)	Tunjangan Kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja	<ul style="list-style-type: none">• Kelas Jabatan• Kehadiran Kerja• Capaian Kerja	Likert

		Suci (2015 : 9)		
2	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas Kerja adalah pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara produktif untuk menggunakan cara yang produktif untuk menggunakan sumber efisien dan tetap menjaga kualitas yang tinggi. Indriyani (2014 : 48)	<ul style="list-style-type: none"> •Kemampuan •Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai •Semangat Kerja •Pengembangan Diri Mutu •Efesiensi • 	Likert

Sumber: Diolah oleh peneliti (2021)

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kusioner. Variabel merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan coefficient correlation dalam SPSS. Jika dinilai signifikansi (P Value) $\geq 0,05$ maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apakah nilai signifikan (P Value) $\geq 0,05$, maka terjadi hubungan yang signifikan (Ghozali, 2016).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas lakukan dengan menggunakan Cronbach Apha. Koefisien Cronbach Apha yang ≥ 0.60 menunjukkan kehandalan (realibilitas) instrument. Jika koefisien Cronbach Apha yang ≤ 0.60 menunjukkan kurang handalnya instrumen. Selain itu, Cronbach Apha yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mengetahui apakah estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik.

3.8.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data dalam sebuah penelitian. Penelitian ini menggunakan *kolmogrov-Smirnov Goodness of Fit Test* untuk melihat normal atau tidaknya distribusi data dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan. Apabila nilai Sig. $\geq 0,05$ maka data distribusi normal. Sebaliknya jika nilai Sig. \leq maka data tidak berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Jika grafik *scatterplot* menunjukkan suatu pola titik seperti titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit maka dapat disimpulkan

bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika grafik plot membentuk pola penyebar, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Analisis Regresi Sederhana

Penelitian ini menggunakan teknik analisis sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja, dengan model sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan :

y= Produktivitas kerja

x= pemberian tunjangan kerja

a= Konstanta

b= koefisien regresi

3.10 Uji t (Uji- Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Signifikan dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} . Definisi hipotesis nya adalah:

H_0 : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya variabel X (produktivitas kerja), berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (tunjangan kerja).

H_1 : Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya variabel X (produktivitas kerja), tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (tunjangan kerja).

3.11 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) artinya variabel digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya independen tidak mampu menjelaskan pengaruh ya terhadap variabel dependen.