

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DAN DIKLAT TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA ASN PADA LEMBAGA PENJAMINAN MUTU
PENDIDIKAN SULAWESI BARAT**



**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Administrasi Publik**

**Disusun Oleh :
MUH. ABID
NIM. 530025828**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2021**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

LEMBAR PERNYATAAN

TAPM yang berjudul: Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Dan Diklat Terhadap Peningkatan Kinerja ASN Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sulawesi Barat.

Adalah karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan yang benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Majene, April 2021

Yang Menyatakan



(Muh. Abid)
NIM : 530025828

**PERSETUJUAN TAPM
PASCA UJIAN SIDANG**

Judul TAPM : Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Dan Diklat
Terhadap Peningkatan Kinerja ASN Pada Lembaga
Penjaminan Mutu Pendidikan Sulawesi Barat

N a m a : Muh. Abid

NIM : 530025828

Program Studi : Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik –S2
(Reguler)

Penyusun TAPM :
Nama : Muh. Abid
NIM : 530025828
Hari/Tanggal : Kamis, 25 Maret 2021
W a k t u : 11.30-13.00 WIB
Program Studi : Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik – S2
(Reguler)

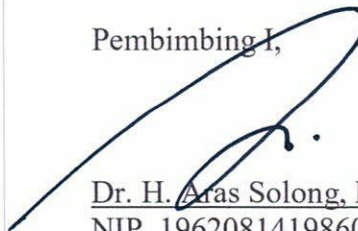
Menyetujui :

Pembimbing II



Dr. Agus Santosa, M.M
NIP. 195808181986031005

Pembimbing I,



Dr. H. Aras Solong, M. Si
NIP. 196208141986031020

Penguji Ahli,



Prof. Dr. Ismi Dwi Astuti Nurhaeni., M. Si

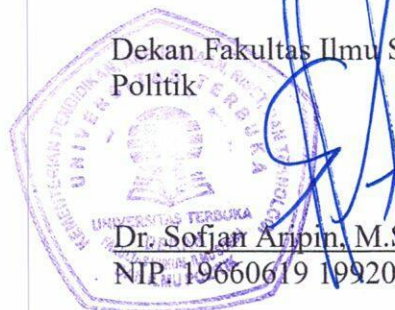
Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Hukum
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Darmanto, M. Ed
NIP. 19591027 198603 1 003

Dekan Fakultas Ilmu Sosial
Politik



Dr. Sofjan Arpin, M. Si
NIP. 19660619 199203 1 002

**UNIVERSITAS TERBUKA PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN HASIL UJIAN SIDANG

Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Dan Diklat Terhadap Peningkatan Kinerja ASN Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sulawesi Barat

N a m a : Muh. Abid
NIM : 530025828
Program Studi : Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik - S2
(Reguler)
Judul TAPM : Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Dan Diklat Terhadap Peningkatan Kinerja ASN Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sulawesi Barat

TAPM telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Dan Diklat Terhadap Peningkatan Kinerja ASN Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sulawesi Barat pada :

Hari/Tanggal : Kamis, 25 Maret 2021
W a k t u : 11.30-13.00 WIB
dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Nama: Dr. Sofjan Aripin., M. Si

Penguji Ahli

Nama: Prof. Dr. Ismi Dwi Astuti Nurhaeni., M. Si

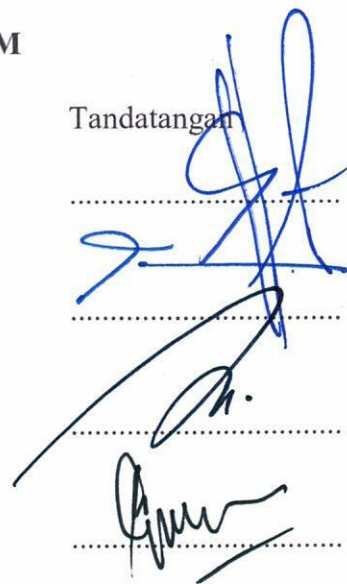
Pembimbing I

Nama: Dr. H. Aras Solong, M. Si

Pembimbing II

Nama: Dr. Agus Santosa, M.M

Tandatangan



PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah swt atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penulisan tesis ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada seluruh Bapak/Ibu Dosen dan teman-teman mahasiswa yang telah banyak meluangkan waktu untuk bersama-sama dalam perkuliahan dan diskusi dengan penulis dalam penyusunan laporan penelitian bahkan sampai kepada penulisan tesis ini.

Melalui kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang tak terhingga kepada Bapak Dr. H. Aras Solong, M. Si selaku pembimbing I dan Dr. Agus Santosa, M.M selaku Pembimbing II yang tulus dan ikhlas memberikan arahan, bimbingan, perhatian, dan dorongan dalam penulisan tesis ini.

Ucapan terima kasih dan penghargaan juga tak lupa penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Anfas, ST, MM sebagai Kepala UPBJJ-UT Majene.
2. Bapak Sinar Alam, S.Pd, M.Pd sebagai Kepala Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sulawesi Barat
3. Ayah dan Ibu tercinta, H. Sunardi Yahya Saleh dan Ibu Hj. Maryam Madyan serta Isteri tercinta Sri Wahyuningsih, A. Md, Keb. dan seluruh keluarga yang telah membantu penulis baik moril maupun materil dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.

Akhirnya penulis sampaikan permohonan maaf, jika sekiranya dalam menempuh proses perkuliahan selama ini terdapat, perilaku, sikap, tutur kata dan tindakan yang tidak berkenan baik disengaja maupun tidak disengaja, melalui kesempatan ini penulis mohon maaf yang setulus-tulusnya. Penulis senantiasa selalu berdoa kepada Allah Subhanahu Wata'ala penguasa bumi ini semoga seluruh bantuan dan penghargaan bapak/ibu, saudara (i) mendapat balasan yang setimpal dari penguasa bumi dan langit ini.

Amin, Amin, Amin.

Majene, April 2021

Penulis,

Muh. Abid

ABSTRAK

Judul: Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Dan Diklat Terhadap Peningkatan Kinerja ASN Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sulawesi Barat oleh Muh. Abid, NIM : 530025828 sebagai mahasiswa Pascasarjana Prodi MAP Universitas Terbuka di bimbing oleh. Dr. H. Aras Solong, M.Si, sebagai Pembimbing I Dr. Agus Santosa, MM, sebagai Pembimbing II.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pemberian tunjangan kinerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sulawesi Barat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian dengan menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis dengan menetapkan variable pemberian tunjangan kinerja dan pendidikan dan latihan (Diklat) yang berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Analisis ini dilakukan pada jumlah populasi sebanyak 34 orang dan juga sebagai jumlah sampel sebesar 34 orang dengan jumlah populasi dan sampel jumlahnya sama. Selanjutnya melakukan observasi terhadap penerima tunjangan dan juga mencari data dengan menggunakan kuesioner kemudian dilakukan tabulasi data dengan menggunakan analisis bantuan SPSS versi 26.

Hasil penelitian adalah: 1) Pengujian Hipotesis pertama (H1), diketahui nilai signifikan untuk pengaruh pemberian tunjangan (X1) terhadap kinerja ASN (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,225 > t$ tabel $2,040$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima yang berarti terdapat pengaruh parsial pemberian tunjangan (X1) terhadap kinerja ASN (Y). 2) Pengujian Hipotesis kedua (H2), diketahui nilai signifikan untuk pengaruh parsial diklat (X2) terhadap kinerja ASN (Y) adalah sebesar $0,048 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,893 > t$ tabel $2,040$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima yang berarti terdapat pengaruh diklat (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). 3) Pengujian Hipotesis ketiga (H3) dengan Uji F, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh pemberian tunjangan (X1) dan diklat (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $49,811 > F$ tabel $3,32$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima yang berarti terdapat pengaruh pemberian tunjangan (X1) dan diklat (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci: Tunjangan Kinerja, Pendidikan dan pelatihan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Title: The Effect of Providing Performance Allowances and Education and Training on the Improvement of ASN Performance at the West Sulawesi Education Quality Assurance Agency by Muh. Abid, NIM: 530025828 as a postgraduate student of the Open University MAP Study Program under the supervision of Prof. Dr. H. Aras Solong, M.Si, as Advisor I Dr. Agus Santosa, MM, as Advisor II.

The purpose of this study was to determine the effect of providing performance allowances either partially or simultaneously on improving employee performance at the office of the West Sulawesi Education Quality Assurance Agency (LPMP). This study uses a quantitative approach, namely research using statistical methods to test hypotheses by determining the variables of performance allowances and education and training (Diklat) that affect the performance of the State Civil Apparatus (ASN). This analysis was carried out on a population of 34 people and also a sample size of 34 people with the same population and sample size. Furthermore, observing the allowance recipients and also looking for data using a questionnaire, then tabulating the data using SPSS version 26 analysis.

The results of the research are: 1) Testing the first hypothesis (H1), it is known that the significant value for the effect of providing allowances (X1) on the performance of ASN (Y) is $0.000 < 0.05$ and the t value is $4.225 > t \text{ table } 2.040$, so it can be concluded that The first hypothesis (H1) is accepted, which means that there is a partial effect of the provision of allowances (X1) on the performance of ASN (Y). 2) Testing the second hypothesis (H2), it is known that the significant value for the partial effect of training (X2) on the performance of ASN (Y) is $0.048 < 0.05$ and the t value is $2.893 > t \text{ table } 2.040$, so it can be concluded that the second hypothesis (H2) is accepted which means that there is an effect of training (X2) on employee performance (Y). 3) Testing the third hypothesis (H3) with the F test, it is known that the significance value for the effect of providing allowances (X1) and training (X2) simultaneously on employee performance (Y) is $0.000 < 0.05$ and the F value is $49.811 > F \text{ table } 3.32$, so it can be concluded that the third hypothesis (H3) is accepted, which means that there is an effect of providing allowances (X1) and training (X2) simultaneously on employee performance (Y).

Keywords: Performance Allowances, Education and Training, Employee Performance

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PRAKATA	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xi
LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Landasan Teori.....	10
B. Konsep Tunjangan Kinerja	16
C. Hubungan Antara ASN Dengan Kinerja.....	19
D. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja ASN.....	21
E. Pentingnya Pemberian Tunjangan Kinerja dan Diklat.....	27
F. Penelitian Terdahulu	28
G. Kerangka Pikir	31
H. Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Desain Penelitian	34
B. Lokasi dan Lama Penelitian.....	34
C. Populasi dan Sampel	35

	D.	Sumber Data.....	38
	E.	Cara Mendapatkan Informasi.....	39
	F.	Definisi Operasional	40
BAB	IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
	A.	Deskripsi Lokasi Penelitian	51
	B.	Perkembangan SDM Pegawai.....	53
	C.	Pembahasan	62
	D.	Pengolahan Data	68
BAB	V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
	A.	Kesimpulan	79
	B.	Saran....	80
DAFTAR PUSTAKA			81

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Kinerja Pegawai Sebelum dan Sesudah Pemberian Tunjangan Kinerja Sulawesi Barat.....	6
Tabel 3.1.	Jumlah Pegawai Berdasarkan Pangkat.....	36
Tabel 3.2.	Sampel Dari Populasi Toleransi Kesalahan, 1%, 5, % dan 10%.....	37
Tabel 3.3.	Komponen.....	41
Tabel 3.4.	Skor Atas Jawaban Pernyataan Menurut Skala Likert.....	42
Tabel 4.1.	Jumlah Pegawai Kantor LPMP Sulawesi Barat.....	54
Tabel 4.2.	Jumlah Pegawai Dilihat Dari Segi Umur.....	55
Tabel 4.3.	Jenjang Lulusan Formal Sekolah.....	56
Tabel 4.4.	Jumlah Pegawai Dengan Kategori.....	58
Tabel 4.5.	Keadaan Berdasarkan Jabatan Struktural Maupun Fungsional	60
Tabel 4.6.	Tambahan Penghasilan Berdasarkan Kelas Jabatan	61
Tabel 4.7.	Karakteristik Perbedaan Gender	63
Tabel 4.8.	Karakteristik Data Penelitian	63
Tabel 4.9.	Karakteristik Data Penelitian	64
Tabel 4.10.	Data Penelitian Pangkat/Golongan	65
Tabel 4.11.	Data Penelitian Menurut Kelompok Jabatan	66
Tabel 4.12.	Karakteristik Dari Masa Kerja	67
Tabel 4.13.	Validitas Variabel (X1).....	68
Tabel 4.14.	Variabel (X2)	69
Tabel 4.15.	Variabel (Y)	70
Tabel 4.16.	Pernyataan Dalam Kuesioner	72
Tabel 4.17.	Multikolinieritas Kuesioner Variabel X1, X2, & Y.....	73
Tabel 4.18.	Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)	75
Tabel 4.19.	Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F).....	76
Tabel 4.20.	Uji Simultan	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4.1. Normal Probabilty (P Plot) Of Regression Standardized Residual.....	72
Gambar 4.2. Scatterplot Of Regression Standardized Residual	74

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	83
Lampiran 2. Tabulasi Data	88

DAFTAR PUSTAKA

- Fandi. 2016. *Concept & Indicator: Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kosay Larius. 2013. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok Provinsi Jawa Barat" (*skripsi*). Depok.
- Moeheriono. 2012. *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Santoso, 2002. *SPSS Versi 11.5 Cetakan Kedua*: Gramedia, Jakarta.
- Solong, Aras. 2017. *Pengembangan Jati Diri Dan Motivasi Kerja Aparatur Melalui Komitmen Dan Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Deepublish.
- . 2019. *Budaya & Birokrasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. CV. Alfabeta.
- . 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung Alfabeta.
- . 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta : Bandung.
- . 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Siti Mutiah Ulfha. 2018. "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan)" (*skripsi*). Medan (ID).
- Supranto, 1996. *Dasar-Dasar Statistik*. Jakarta. Erlangga.
- Wahyudi, Imam. 2012. *Pengembangan Pendidikan Strategi, Inovatif dan Kreatif dalam mengelola Pendidikan secara Komprehensif*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya.

Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Jurnal:

Jigang Hou. 2015. Performance And Reducing Cost In Buyer–Supplier Relationships: The Role Of Justice In Curtailing Opportunism”. *Journal Of Business Research*. 68 (3). 607-615.

Marcelo Bronzoa, Paulo Tarso Vilelade Resende, Marcos Paulo Valadaresde Oliveira, Kevin P. McCormack, Paulo Renato De Sousa, Reinaldo Lopes Ferreira. 2013. Improving Performance Aligning Business Analytics With Process Orientation. *International Journal Of Information Management* . 33 (2). 300-307.

Yuan Hsu Lin, dkk 2013. Improving Performance Of Green Innovation Practices Under Uncertainty. *Journal Of Cleaner Production*. 40. 71-82.

Sirajuddin Saleh, Muhammad Darwis, 2015. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bauk Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. 5 (2).

Christyanti, dkk. 2018. Kompensasi Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. 6 (4).

Dahniar, dkk 2016. Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen (JWM)*. 4 (1). 2527-6034.

Undang-Undang :

Permen PAN & RB dan Kepala BKN No. 24 Tahun 2011 tentang Tunjangan dan jumlah diterima pegawai berdasarkan kinerja.

Permen Nomor 44 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan R.I. yang mengacu pada Peraturan Persiden R.I. No. 136 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja.

Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Pemberian, Pemotongan, Dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.