

Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis

Available online <http://jurnal.polsri.ac.id/index.php/jtiemb>

PENERAPAN PEMOTONGAN TUNJANGAN KINERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA KAYU AGUNG

Muhammad Haidar Alfatih¹, Rini², Muhammad Yusuf³
Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya

e-mail : mhaidaralfatih.199i@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kayu Agung dan bertujuan untuk mengetahui : a). Gambaran persepsi pegawai mengenai pemotongan tunjangan kinerja; b). Gambaran kinerja pegawai dan c). Pengaruh pemotongan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasi. Variabel pada penelitian ini adalah pemotongan tunjangan kinerja sebagai variabel bebas (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 82 pegawai dengan sampel sebanyak 54.9% (45 Pegawai) yang diambil dengan menggunakan teknik proporsional random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner observasi dan dokumentasi. Data yang didapat sebagai hasil kuesioner, dianalisa menggunakan statistik deskriptif dan inferensial yang sebelumnya sudah diuji persyaratan analisis. Pada Penelitian ini didapatkan hasil : a) Persepsi pegawai perihal pemotongan tunjangan kinerja mayoritas sangat setuju; b) persepsi pegawai perihal Kinerja pegawai mayoritas setuju; c) Ada pengaruh positif yang signifikan antara pemotongan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu disarankan kepada pimpinan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kayu Agung, kiranya berupaya mempertahankan kinerjanya dan bahkan **lebih ditingkatkan dengan pemberian pelatihan, briefing dan mengecek kembali pekerjaan.**

Kata Kunci : Pemotongan Tunjangan Kinerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research was conducted at the Kayu Agung Tax Office and aims to determine: a). An overview of employees' perceptions about cutting performance allowances; b). Description of employee performance and c). The effect of cutting performance allowances on employee performance. This research method uses a quantitative approach with the type of correlation. The variables in this study are the deduction of performance allowances as the independent variable (X) and employee performance as the dependent variable (Y). The population in this study were 82 employees with a sample of 54.9% (45 employees) who were taken using the proportional random sampling technique. The data collection technique used observation and documentation questionnaire techniques. The data obtained as a result of the questionnaire were analyzed using descriptive and inferential statistics which had previously been tested for analysis requirements. In this study, the results obtained: a) Employees' perceptions regarding the deduction of the performance allowance of the majority strongly agree; b) employee perceptions regarding employee performance, the majority agree; c) There is a significant positive effect between cutting performance allowances on employee performance. Therefore it is advisable to the leadership of the Kayu Agung Tax Office, presumably strive to maintain their performance and even further improve by providing training, briefing and checking work again.

Keywords: Cutting Performance Allowances, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peran Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP Pratama) merupakan ujung tombak dari Direktorat Jenderal Pajak untuk mengumpulkan Pajak dari para Wajib Pajak. Setoran pajak merupakan salah satu penerimaan untuk negara, yang digunakan untuk belanja negara dan pembangunan infrastruktur negara. Untuk mendapatkan jumlah setoran pajak sesuai atau melebihi target yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan Republik Indonesia maka dibutuhkan kinerja pegawai pajak yang maksimal. Untuk memperoleh kinerja pegawai yang maksimal Direktorat Jenderal Pajak memberikan tunjangan kinerja kepada pegawai. Tunjangan kinerja ini diterima oleh pegawai sesuai dengan tingkat kedisiplinan dan ketercapaian kinerja pegawai tersebut. Apabila pegawai melakukan pelanggaran disiplin dan atau kinerja pegawai tidak tercapai sesuai target maka akan dilakukan pemotongan tunjangan kinerja. Pemotongan tunjangan kinerja pada hakekatnya bertujuan untuk memberikan motivasi kepada pegawai agar dalam bekerja selalu berdisiplin tinggi dan memberikan hasil kinerja yang maksimal.

Kajian Pustaka

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Menurut Pasolong (2010) pegawai dalam menjalankan tugas untuk melakukan kinerja terbaik. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui perkembangan kinerja pegawai dan organisasi (Notoadmodjo,

2009). Agar prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja meningkat pada pegawai maka manajemen memberikan kompensasi yang merupakan imbal jasa bagi pegawai untuk unjuk kinerja mereka (Umar, 2010). Menurut Flippo, kompensasi sebagai balas jasa yang adil dan layak yang diberikan kepada pegawai atas jasa-jasanya dalam rangka membantu pencapaian tujuan organisasi (Sofyandi, 2013). Siagian (2008) kompensasi yang baik mampu menjamin kepuasan, memelihara, dan mempekerjakan orang berperilaku positif bekerja yang produktif bagi kepentingan organisasi. Kompensasi merupakan faktor penting dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas (Bangun, 2012). Tujuan utama setiap organisasi merancang sistem kompensasi untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan pegawai yang berkompeten (Sutrisno, 2014). Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka organisasi memberikan kompensasi secara penuh sesuai dengan pencapaian kinerja dan target yang sudah ditetapkan apabila kinerja dan target tidak tercapai maka organisasi akan melakukan pemotongan kompensasi sesuai aturan. Pemberian kompensasi tidak merata dan tidak sama untuk tiap pegawai berdasarkan dari hasil penilaian kinerja masing-masing.

Penelitian dilakukan pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kayu Agung (KPP Pratama Kayu Agung) yang menerima kompensasi berupa gaji dan tunjangan kinerja secara bulanan. Pemberian tunjangan kinerja diberikan secara penuh apabila tingkat

kedisiplinan dan kinerja pegawai tercapai. Jika ada pelanggaran disiplin dan kinerja pegawai tidak tercapai maka tunjangan kinerja akan dilakukan pemotongan sesuai PerMenKeuRI No. 85/PMK.01/2015. Kompensasi berupa gaji pokok dan tunjangan kinerja yang diterima pegawai rata rata dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1 Total Kompensasi Berupa Gaji Dan Tunjangan Kinerja Yang Diterima Rata Rata Pegawai

| Peringkat | Jabatan | Jabatan pada KPP Pratama Kayu Agung | Gol | Masa Kerja | Gaji | Tunjangan Kinerja | Total pendapatan rata2 per bulan |
|-----------|---------------------------------|-------------------------------------|------|------------|-----------|-------------------|----------------------------------|
| 18 | Pejabat Struktural (Eselon III) | Kepala Kantor | IVA | 21 | 4.151.100 | 42.058.000 | 46.209.100 |
| 15 | Pejabat Struktural (Eselon IV) | Kepala Seksi | IVA | 20 | 4.151.100 | 25.411.600 | 29.562.700 |
| 15 | Pemeriksa Pajak Penyelia | Kel Jab Fung | IIID | 33 | 4.797.000 | 22.235.150 | 27.032.150 |
| 13 | Pemeriksa Pajak Pertama | Kel Jab Fung | IIIB | 34 | 4.415.600 | 17.268.600 | 21.684.200 |
| 13 | Pranata Komputer Pertama | Opt Console | IIIB | 34 | 4.415.600 | 16.189.313 | 20.604.913 |
| 12 | Pelaksana Lainnya | Juru Sita | IIIB | 32 | 4.415.600 | 11.306.488 | 15.722.088 |
| 12 | Penilai PBB Pelaksana Lanjutan | Kel Jab Fung | IIIA | 14 | 3.204.700 | 14.390.075 | 17.594.775 |
| 11 | Account Representative Tk.I | AR | IIIA | 10 | 3.012.000 | 14.684.813 | 17.696.813 |
| 10 | Account Representative Tk.II | AR | IIIA | 5 | 2.744.500 | 13.986.750 | 16.731.250 |
| 6 | Pelaksana | Pelaksana D3 | IIC | 3 | 2.301.800 | 7.673.375 | 9.975.175 |
| 4 | Pelaksana | Pelaksana D1 | IIA | 1 | 2.054.100 | 5.361.800 | 7.415.900 |

Sumber : Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia No 85/PMK.01/2015, Peraturan Presiden Republik Indonesia No 37 tahun 2015 dan Peraturan Presiden No 15 tahun 2019

Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang terjadi pada KPP Pratama Kayu Agung adalah Apakah pemotongan tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Kayu Agung ?

Ruang Lingkup Pembahasan

Agar tidak menyimpang dari permasalahan, ruang lingkup pembahasan dibatasi pada pengaruh pemotongan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Kayu Agung.

Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah dan latar belakang maka lingkup pembahasan penelitian untuk

mengetahui apakah pemotongan tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Kayu Agung ?

Manfaat Penelitian

- 1. Bagi Penulis,** Menambah wawasan manfaat dan pengaruh pemotongan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai dan penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di dunia kerja.
- 2. Bagi Instansi,** Menjadi masukan dan saran bagi KPP Pratama Kayu Agung menerapkan pemotongan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai.
- 3. Bagi Pihak Lain,** Sebagai referensi menambah pengetahuan dan literatur penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di dunia kerja yang dipublikasikan melalui perpustakaan Politeknik Negeri Sriwijaya.

METODOLOGI

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di KPP Pratama Kayu Agung mulai dari Mei 2020 sampai Juni 2020.

Jenis dan Sumber Data

Data primer dan data sekunder merupakan data yang digunakan pada penelitian ini. Data primer adalah data yang didapat dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada pegawai. Data sekunder adalah data yang didapat dari data yang telah tersusun berupa dokumen tertulis dari KPP Pratama Kayu Agung, literatur terdahulu maupun di internet.

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersifat kuantitatif dengan Instrumen utama kuesioner yang berisi pertanyaan menyangkut tunjangan kinerja dan kinerja pegawai yang diberikan kepada pegawai terpilih untuk diisi secara benar dan jujur.

Konseptual Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Menurut Sugiyono (2007) variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan pada variabel terikat, variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel X adalah tunjangan kinerja sedangkan Variable Y adalah kinerja pegawai. Dengan kerangka konseptual yang ada seperti pada gambar berikut:

Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian



Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel merupakan bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut menurut Sugiyono (2014). Penelitian ini membahas tentang pengaruh pemotongan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama

Kayu Agung, untuk memperoleh hasil pengaruh dari variabel (X) Tunjangan Kinerja serta variabel (Y) Kinerja Pegawai diperlukan penentuan jumlah populasi dan sampel agar dapat dilakukan penelitian

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian (Arikunto, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KPP Pratama Kayu Agung yang berjumlah 82 orang pegawai. Jumlah sampel responden dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

n adalah ukuran sampel, N = ukuran populasi, e = tingkat kesalahan dalam % atau toleransi ketidakteelitian.

Dari Rumus Slovin diatas, dengan menggunakan tingkat kesalahan $e = 10\%$ atau taraf keyakinan (*Confidence Level = 90%*), maka didapat jumlah responden :

$$n = \frac{82}{1 + 82(10\%)^2} = 45 \text{ Pegawai}$$

Agar sampel merata pada tiap porsi jabatan maka dilakukan perhitungan menggunakan rumus *proportional random sampling*:

$$ni = \frac{Ni}{N} n$$

ni = jumlah sampel berdasarkan strata; N = jumlah sampel keseluruhan; Ni = jumlah populasi menurut strata; N = jumlah populasi.

Kuesioner diisi oleh 45 pegawai berdasarkan proporsional jabatan dalam struktur organisasi. Variabel yang diukur dalam penelitian ini yaitu Tunjangan Kinerja (X) dan

Kinerja Kegawai (Y). Berikut definisi operasional dari variabel tersebut:

1. Tunjangan Kinerja (X)

Tunjangan Kinerja Indikatornya adalah Penerimaan tunjangan sesuai aturan, Tunjangan yang diterima menambah penghasilan, Ketepatan waktu dan jumlah tunjangan kinerja, Penerimaan tunjangan sesuai dengan kedisiplinan dan prestasi.

2. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai Indikatornya menurut Mitchel dalam Sedarmayanti (2001) adalah Kuantitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Inisiatif, Kemampuan, Komunikasi.

Skala Pengukuran Variabel

Untuk mengukur jawaban kuesioner digunakan Skala Likert yang dapat mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, Sugiono (2011). Setiap jawaban kuesioner menggunakan skor sebagai berikut :

Tabel 2 Skor untuk Jawaban Skala Likert

| No | Keterangan | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 |
| 2 | Setuju | 4 |
| 3 | Netral | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Sugiyono, 2011

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan sebelum penelitian yang sebenarnya. Uji kuesioner digunakan untuk mengetahui validitas dan realibilitas suatu kuesioner penelitian.

Uji Normalitas Kuesioner Penelitian

Menurut Gozali (2011), normalitas data digunakan untuk menguji model regresi berupa variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal adalah model regresi yang terbaik. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov (K-S) Test* dengan kriteria :

- Jika Nilai sig < alpha (0,05) maka tidak berdistribusi normal
- Jika Nilai sig > alpha (0,05) maka berdistribusi normal

Uji Validitas Kuesioner Penelitian

Sebelum instrumen digunakan perlu dilakukan uji validitas untuk mendapatkan data yang valid atau untuk mengukur apakah kuesioner layak dijadikan instrumen penelitian. Uji instrumen ini menggunakan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk (*Pearson correlation*) (Sugiyono, 2012).

Kriteria uji validitas dengan cara membandingkan Nilai r *Pearson Product Moment* atau r hitung dengan r tabel, dengan syarat :

- Nilai r hitung < r tabel artinya instrumen dinyatakan tidak valid.
- Nilai r hitung > r tabel artinya instrumen dinyatakan valid.

Uji Realibilitas Kuesioner Penelitian

Uji realibilitas kuesioner untuk mengukur indikator variabel. Instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang dapat digunakan untuk beberapa kali mengukur obyek yang

sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengukuran uji realibilitas instrumen dilakukan dengan cara *One Shot* kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau pengukur korelasi antara jawaban pertanyaan (Gozali, 2011).

Kriteria uji reliabilitas adalah:

- Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka instrumen dinyatakan reliabel.
- Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,6 maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan adalah analisis regresi linier sederhana yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan variabel tersebut positif atau negatif dan untuk memprediksikan nilai variabel X mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi linear sederhana penelitian ini menggunakan model persamaan :

$$Y = a + bX + e$$

Y = kinerja pegawai; a = konstanta; b = koefisien regresi; X = tunjangan kinerja; e = error.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dimulai dengan hipotesis nol (H₀) dan hipotesis alternatif (H_a), pemilihan uji statistik dan perhitungan nilai statistik, penetapan tingkat signifikansi dan penetapan kriteria pengujian.

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. H₀ : $\rho = 0$; artinya variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
2. H_a : $\rho \neq 0$, artinya variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Jika:

- F hitung > F tabel artinya H₀ ditolak dan H_a diterima
- F hitung < F tabel artinya H₀ diterima dan H_a ditolak

atau

- Nilai signifikan > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a di tolak atau tunjangan kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Nilai signifikan < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima atau tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Responden Sampel

Pegawai KPP Pratama Kayu Agung berjumlah 82 tersebar pada 9 jabatan. Jumlah responden sampel didapat 45 menggunakan Rumus Slovin, dengan menggunakan tingkat kesalahan $e = 10\%$ atau taraf keyakinan (*Confidence Level* = 90%), didapat :

$$n = \frac{82}{1 + 82(10\%)^2} = 45 \text{ Pegawai}$$

Agar distribusi responden merata pada tiap jabatan maka dilakukan perhitungan memakai rumus *proportional* :

$$ni = \frac{Ni}{N} n$$

Jumlah responden dan proporsi masing jabatan pada tabel 3 ini :

Tabel 3 Jumlah Responden Sampel Penelitian

| No | Jabatan | Populasi | $ni = \frac{Ni}{N} n$ | Sampel |
|---------------|-----------------------------|-------------------|-----------------------|-------------------|
| 1 | Kepala Kantor | 1 Pegawai | 0,55 | 1 Pegawai |
| 2 | Kasubag | 1 Pegawai | 0,55 | 1 Pegawai |
| 3 | Kepala Seksi | 8 Pegawai | 4,40 | 5 Pegawai |
| 4 | Kepala KP2KP | 1 Pegawai | 0,55 | 0 Pegawai |
| 5 | Kelompok Jabatan Fungsional | 7 Pegawai | 3,85 | 3 Pegawai |
| 6 | Juru Sita | 3 Pegawai | 1,65 | 2 Pegawai |
| 7 | Account Representative | 25 Pegawai | 13,74 | 13 Pegawai |
| 8 | Operator Console | 1 Pegawai | 0,55 | 1 Pegawai |
| 9 | Pelaksana | 35 Pegawai | 19,23 | 19 Pegawai |
| Jumlah | | 82 Pegawai | 45,05 | 45 Pegawai |

Sumber: Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kayu Agung, 2020

HASIL PENELITIAN

Sebelum dilakukan analisis regresi terhadap variabel penelitian terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat. Uji prasyarat bertujuan supaya data yang digunakan layak sebagai sumber pengujian dan mendapatkan hasil kesimpulan yang benar. Uji prasyarat yang dilakukan :

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov (K-S) Test* :

Tabel 13 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------|-----------------|
| | | TUNJANGAN KINERJA | KINERJA PEGAWAI |
| N | | 10 | 12 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 190,4000 | 188,8333 |
| | Std. Deviation | 11,15746 | 7,51766 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,126 | ,163 |
| | Positive | ,120 | ,157 |
| | Negative | -,126 | -,163 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,398 | ,565 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,997 | ,907 |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Kriteria *Kolmogorov-Smirnov (K-S) Test* :

- Jika Nilai sig < *alpha* (0,05) maka tidak berdistribusi normal
- Jika Nilai sig > *alpha* (0,05) maka berdistribusi normal

Tabel 13 diatas nilai *asympt.sig* Variabel Tunjangan Kinerja 0,997 dan nilai *asympt.sig* Variabel Kinerja Pegawai 0,907 menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai nilai > 0,05, maka model regresi memenuhi kriteria asumsi normalitas.

Uji Validitas dan Realibilitas Tunjangan Kinerja

Hasil uji validitas terhadap 10 pertanyaan kuesioner variabel Tunjangan Kinerja kepada 45 responden didapat hasil analisis uji validitas seperti pada Tabel 14.

Tabel 14 Hasil Uji Validitas Kuesioner Tunjangan Kinerja

Scale: Uji Validitas Kuesioner Tunjangan Kinerja

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 45 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 45 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,988 | 10 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Pertanyaan 1 | 37,4444 | 66,798 | ,973 | ,986 |
| Pertanyaan 2 | 37,1778 | 76,895 | ,856 | ,991 |
| Pertanyaan 3 | 37,7333 | 65,473 | ,945 | ,988 |
| Pertanyaan 4 | 37,4889 | 67,483 | ,969 | ,986 |
| Pertanyaan 5 | 37,2000 | 73,073 | ,947 | ,988 |
| Pertanyaan 6 | 37,2889 | 70,074 | ,965 | ,987 |
| Pertanyaan 7 | 37,4000 | 68,473 | ,983 | ,986 |
| Pertanyaan 8 | 37,2667 | 70,064 | ,958 | ,987 |
| Pertanyaan 9 | 37,3778 | 68,377 | ,980 | ,986 |
| Pertanyaan 10 | 37,4222 | 67,522 | ,983 | ,986 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Jumlah responden 45 maka r tabel pada Tabel 15. Nilai r *Pearson Product Moment* dengan df (*degree of freedom*) = n - 2, jadi df = 45 - 2 =

43 dengan Taraf Signifikansi 5%, maka r tabel = 0,301.

Tabel 15 Nilai r Pearson Product Moment

DISTRIBUSI NILAI r tabel SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

| N | The Level of Significance | | N | The Level of Significance | |
|----|---------------------------|-------|----|---------------------------|-------|
| | 5% | 1% | | 5% | 1% |
| | 3 | 0.997 | | 0.999 | 38 |
| 4 | 0.95 | 0.99 | 39 | 0.316 | 0.408 |
| 5 | 0.878 | 0.959 | 40 | 0.312 | 0.403 |
| 6 | 0.811 | 0.917 | 41 | 0.308 | 0.398 |
| 7 | 0.754 | 0.874 | 42 | 0.304 | 0.393 |
| 8 | 0.707 | 0.834 | 43 | 0.301 | 0.389 |
| 9 | 0.666 | 0.798 | 44 | 0.297 | 0.384 |
| 10 | 0.632 | 0.765 | 45 | 0.294 | 0.38 |
| 11 | 0.602 | 0.735 | 46 | 0.291 | 0.376 |

Sumber : Sujarweni, 2019

Hasil uji validitas pada Tabel 14 nilai r hitung terkecil 0,856 dan terbesar 0,983. Berarti nilai r hitung $>$ r tabel (0,301 pada Tabel 15), maka 10 pertanyaan Kuesioner Tunjangan Kinerja dinyatakan Valid. Hasil uji realibititas pada Tabel 14 didapatkan Cronbach's Alpha 0,988. Kriteria uji realibilitas jika nilai Cronbach's Alfa $>$ 0,6 maka konstruk pertanyaan dimensi variabel Tunjangan Kinerja dinyatakan reliabel.

Uji Validitas dan Realibilitas Kinerja Pegawai

Hasil uji validitas pada Tabel 16 nilai r hitung terkecil 0,818 dan terbesar 0,942. Berarti nilai r hitung $>$ r tabel (0,301 pada Tabel 15), maka 12 pertanyaan Kuesioner Tunjangan Kinerja dinyatakan Valid. Hasil uji realibititas pada Tabel 16 didapatkan Cronbach's Alpha 0,980. Kriteria uji realibilitas jika nilai Cronbach's Alfa $>$ 0,6 maka konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel Tunjangan Kinerja dinyatakan reliabel.

Tabel 16 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pegawai

Scale: Uji Validitas Kuesioner Kinerja pegawai

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 45 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 45 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,980 | 12 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pertanyaan 1 | 46,3778 | 50,195 | ,942 | ,978 |
| Pertanyaan 2 | 46,1778 | 56,240 | ,894 | ,978 |
| Pertanyaan 3 | 46,5556 | 52,298 | ,903 | ,978 |
| Pertanyaan 4 | 46,3333 | 53,091 | ,940 | ,977 |
| Pertanyaan 5 | 46,0889 | 53,765 | ,887 | ,978 |
| Pertanyaan 6 | 46,4000 | 54,791 | ,906 | ,978 |
| Pertanyaan 7 | 46,0889 | 56,583 | ,874 | ,979 |
| Pertanyaan 8 | 46,3778 | 55,604 | ,898 | ,978 |
| Pertanyaan 9 | 46,4444 | 52,753 | ,873 | ,979 |
| Pertanyaan 10 | 46,1333 | 54,255 | ,934 | ,977 |
| Pertanyaan 11 | 46,1556 | 55,407 | ,920 | ,977 |
| Pertanyaan 12 | 46,0000 | 56,409 | ,818 | ,979 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Uji Linearitas

Uji linearitas menggunakan Regresi Linear Sederhana dengan persamaan model $Y = a + bX + e$. Pada Tabel 17 diperoleh Persamaan Regresi $Y = 113,414 + 0,387 X$. Persamaan ini menggambarkan Tunjangan Kinerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y). Besarnya pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada *output* B 0,387, dengan persamaan regresi $Y = 113,414 + 0,387 X$. Model regresi ini menyatakan jika nilai Tunjangan Kinerja (X) naik satu (1) satuan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan naik 0,387 satuan. Nilai Konstanta (α)113,414 artinya jika Tunjangan Kinerja (X) tidak mengalami perubahan atau nilainya nol (0) maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya positif 113,414 satuan. Nilai R Square 0,402 (nilai kuadrat dari koefisien korelasi $0,634^2 = 0,402$). R Square disebut koefisien determinasi berarti 40,2% nilai

Tunjangan Kinerja mempengaruhi nilai Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 59,8% dipengaruhi oleh kondisi kondisi lainnya. Dengan adanya pengaruh signifikan pada persamaan diatas maka dapat disimpulkan bahwa antara Tunjangan Kinerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan yang linear yang artinya model penelitian ini benar.

Tabel 17 Hasil Uji Linearitas Tunjangan Kinerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y)

Regression : Tunjangan Kinerja (X) ; Kinerja Pegawai (Y)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 167,805 | 1 | 167,805 | 5,389 | ,049 ^b |
| | Residual | 249,095 | 8 | 31,137 | | |
| | Total | 418,900 | 9 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
b. Predictors: (Constant), TUNJANGAN KINERJA

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 113,414 | 31,790 | | 3,568 | ,007 |
| | TUNJANGAN KINERJA | ,387 | ,167 | ,634 | 2,321 | ,049 |

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|-------------------|---------------------------------|-------------|
| Model | | 95,0% Confidence Interval for B | |
| | | Lower Bound | Upper Bound |
| 1 | (Constant) | 40,107 | 186,722 |
| | TUNJANGAN KINERJA | ,003 | ,771 |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear untuk mengetahui pengaruh Tunjangan Kinerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pada Tabel 17 didapat nilai F hitung 5,389 dan nilai sig 0,049.

Tabel 18 Nilai F tabel untuk 45 Sampel

| Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0.05 | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 43 | 4.07 | 3.21 | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.23 | 2.16 | 2.11 | 2.06 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.91 |
| 44 | 4.06 | 3.21 | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.90 |
| 45 | 4.06 | 3.20 | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.22 | 2.15 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.92 | 1.89 |

Sumber : Sujarweni, 2019

Pada Tabel 18 F tabel untuk sampel 45 responden dengan nilai probabilita 0,05 didapatkan nilai F tabel 4,06. Artinya jika F hitung 5,389 > F tabel 4,06, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya Tunjangan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian hipotesis pada Tabel 17 nilai sig 0,049 < 0.05 menyatakan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya Tunjangan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

KESIMPULAN

Hasil analisa pengaruh pemotongan tunjangan kinerja terhadap kinerja didapat kesimpulan bahwa pemotongan tunjangan kinerja karena pelanggaran disiplin dan ketidak tercapaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena tunjangan kinerja yang diterima pegawai pada KPP Pratama Kayu Agung jumlah nominalnya besar sehingga menjadi harapan tiap pegawai sebagai tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Seluruh pegawai berusaha menunjukkan tingkat kedisiplinan tinggi untuk mencapai kinerja terbaik sesuai target supaya tunjangan kinerja yang diterima setiap selalu utuh tanpa adanya pemotongan.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga

Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBS SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuhan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi : Bumi Aksara.
- Kadarisman, 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Alfabeta.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineke Cipta
- Pasolong, Herhani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Jakarta: Alfabeta
- Ridwan. 2010. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: CV Alfabeta
- Rivai Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai Veithzal 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili M.M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2005. *Dasar-dasar Akuntansi Perkantoran*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono.2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V.Wiratna. 2019. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan : Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Rajawali Pers

Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri

Peraturan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur negara Dan Reformasi Birokrasi Indonesia No. 63 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri

Peraturan Presiden Republik Indonesia No 37 Tahun 2015 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak

Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia No 85/PMK.01/2015 tentang Penegakan Disiplin Dalam Kaitannya dengan Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara di lingkungan Kementerian Keuangan Republik Indonesia