

## INTISARI

Tunjangan kinerja merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hingga saat ini tunjangan kinerja masih digunakan oleh beberapa organisasi karena dianggap efektif dalam menciptakan kinerja pegawai yang profesional. Tren dinamika pembayaran tunjangan kinerja mengalami pasang surut ketika dampak pemberian kompensasi tersebut tidak memberikan efek yang signifikan namun adapula yang mengatakan justru tren tunjangan kinerja semakin berdampak positif. Terlepas dari perdebatan para ilmuwan terkait seberapa efektif tunjangan kinerja itu dapat memacu pegawai untuk bekerja lebih baik, diskusi terkait tunjangan kinerja ini akan selalu menarik untuk diperbincangkan. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa keadilan prosedural terhadap sistem tunjangan kinerja pada instansi publik ternyata lebih penting dibandingkan dengan jumlah besaran tunjangan kinerja (uang) yang diterima oleh pegawai

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, terungkap bahwa tunjangan kinerja sudah tidak lagi terkait dengan berapa jumlah uang yang diterima oleh pegawai tersebut. Namun lebih kepada bagaimana keadilan prosedural dan keadilan distribusi dalam tunjangan kinerja yang diimplementasikan oleh pimpinan. Untuk itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tunjangan kinerja memiliki peranan kepada kinerja PNS di Loka Litbang P2B2 Ciamis. Penelitian ini menggunakan model penelitian kualitatif dan metode yang digunakan adalah studi kasus menggunakan metode analisis triangulasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi keadilan prosedural dan keadilan distribusi nyatanya masih memiliki peranan yang efektif dalam pelaksanaan pembayaran tunjangan kinerja di Loka Litbang P2B2 Ciamis. Data penelitian menunjukkan bahwa persepsi keadilan sangat berpengaruh terhadap komitmen pegawai dalam bekerja. Persepsi keadilan ini dibagi ke dalam beberapa indikator kinerja seperti transparansi penggajian, penilaian kinerja, penghargaan dan promosi serta kehadiran dan ada atau tidaknya dokumen uraian pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan dalam kurun waktu tahun 2013 hingga tahun 2017 terdapat peningkatan kinerja pegawai secara bertahap. Artinya bahwa tunjangan kinerja sudah tidak lagi berhubungan dengan besaran nilai uang, namun dilihat dari sejauh mana praktek keadilan prosedural dan keadilan distribusi mampu berkontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.

### **Kata Kunci**

Tunjangan Kinerja, Persepsi Keadilan, Penilaian Kinerja, Peningkatan Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

Merit Pay is one of the ways that the organization performs to improve employee performance. Until now, performance benefits are still used by some organizations because it is considered effective in creating professional performance of employees. The dynamics of payments for Merit Pays are ups and downs when the impact of such compensation does not have a significant effect, but those that say performance trends have more positive impacts. Regardless of the scientists' debate over how effective Merit Pays can spur employees to work better, discussions regarding these performance benefits will always be interesting to talk about. Several previous studies have suggested that procedural justice for performance support systems in public institutions is more important than the amount of Merit Pays (money) received by employees

Based on some previous research, it was revealed that the Merit Pay is no longer related to how much money received by the employee. But rather to justice procedural and distributional justice in performance benefits implemented by the leadership. Therefore, this research is conducted to find out how big Merit Pay has role to civil servant performance at Loka Litbang P2B2 Ciamis. This research uses qualitative research model and the method used is case study using data triangulation analysis method.

The results showed that the perception of procedural justice and equity distribution actually still have an effective role in the implementation of Merit Pay payments at Loka Litbang P2B2 Ciamis. Research data indicate that perception of justice is very influential to employees commitment in work. This perception of justice is divided into several performance indicators such as payroll transparency, performance appraisal, rewards and promotion as well as presence and presence or absence of job description documents. The results show that in the period of 2013 to 2017 there is a gradual improvement in employee performance. This means that Merit Pays are no longer related to the value of money, but judging from the extent to which procedural justice and distribution justice practice can contribute to improving employee performance within an organization.

### Keywords

Merit Pay, Justice Perception, Performance Appraisal, Employee Performance Improvement.