

INTISARI

Permasalahan kinerja pegawai negeri sipil di Indonesia sampai saat ini masih menjadi masalah yang belum dapat diurai ujung pangkalnya. Beberapa asumsi penyebab rendahnya kinerja pegawai negeri sipil seperti kurang efektifnya sistem kerja, penghasilan yang rendah, hingga sistem kompensasi yang tidak berkaitan dengan kinerja. Upaya perbaikan dilakukan pemerintah dengan melaksanakan reformasi birokrasi, dengan pengenalan merit pay untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja pegawai berupa pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai negeri sipil. Tunjangan kinerja diharapkan mampu meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya sehingga tercapai kinerja yang optimal. Tujuan penelitian ini adalah meneliti pengaruh persepsi mengenai tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi internal sebagai pemediator.

Penelitian ini merupakan kajian menggunakan metode campuran dengan instrumen kuesioner, wawancara dan studi dokumen. Kuesioner berisi 40 item pernyataan yang mengukur persepsi mengenai tunjangan kinerja, motivasi internal dan kinerja pegawai. Responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 187 orang pegawai negeri sipil Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode analisis regresi linear dan model mediasi Baron dan Kenny. Wawancara dilakukan kepada informan yang relevan dengan penelitian, dan dilakukan penelusuran dokumen internal yang tersedia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi mengenai tunjangan kinerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi internal juga terbukti memediasi secara parsial pengaruh persepsi mengenai tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dapat diaplikasikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil.

Kata kunci: Kinerja, Tunjangan Kinerja, Motivasi, Regresi Linear, Metode Campuran

ABSTRACT

The problem of the performance of civil servants in Indonesia until now is still a problem that can not be broken down at the base. Some assumptions cause the low performance of civil servants such as ineffective work systems, low income, to compensation systems that are not related to performance. Improvement efforts were made by the government by implementing bureaucratic reforms, with the introduction of merit pay to improve the efficiency, effectiveness and productivity of employee work in the form of performance allowances for civil servants. Performance allowance is expected to increase employee motivation in carrying out the work as well as possible so that optimal performance is achieved. The purpose of this study is to examine the effect of perceptions regarding remuneration on employee performance with internal motivation as a mediator. This research is a study using a mixed method with questionnaire instruments, interviews and document studies. The questionnaire contained 40 item statements that measured perceptions about remuneration, internal motivation and employee performance. Respondents in this study were 187 civil servants from Bandung College of Tourism. Hypothesis testing is done by the linear regression analysis method and the Baron and Kenny mediation models. Interviews were conducted with informants relevant to the study, and internal documents were available to search.

The results showed that the perceptions of remuneration had a significant positive effect on employee performance. Internal motivation has also been shown to partially mediate the effect of perceptions regarding remuneration on employee performance. This research can be applied as a material consideration in managing human resources, especially to improve the performance of civil servants.

Keywords: Employee Performance, Internal Motivation, Remuneration, Linear Regression, Mixed Method