

## ABSTRAK

**Abstrak** : Rendahnya kinerja Pegawai Negeri Sipil membuat masyarakat menuntut terlaksananya *clean and good governance*. Untuk mewujudkan hal tersebut, pemerintah melakukan reformasi salah satunya adalah pemberian tunjangan kinerja di beberapa kementerian dan lembaga negara, salah satunya Kementerian Kesehatan. Setelah berjalan satu tahun, ternyata kebijakan pemberian tunjangan kinerja belum direspon oleh semua pegawai BBPK Jakarta. Hal ini tampak dari masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu. Studi pendahuluan mengenai tunjangan kinerja juga menunjukkan bahwa terdapat 63% responden yang merasa tidak puas dan sebanyak 60,9% responden merasa tidak adil.

**Tujuan** : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui respon pegawai atas pemberian kompensasi berupa tunjangan kinerja dan untuk mengukur tingkat keadilan dan kepuasan yang dirasakan pegawai, serta mengetahui apakah keadilan berhubungan dengan kepuasan atas pemberian tunjangan kinerja.

**Metode** : Metode kombinasi atau *mixed-method*. Waktu penelitian adalah selama 2 bulan, yaitu antara bulan Juni sampai Juli 2015. Subyek penelitian adalah seluruh pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Jakarta yang berstatus PNS dan pegawai yang sedang tidak mengikuti tugas belajar. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah keadilan terhadap pemberian tunjangan kinerja. Analisis data berupa pengujian hipotesis dilakukan dengan uji korelasi menggunakan korelasi produk momen dari Pearson.

**Hasil** : Hasil penelitian menyatakan ada hubungan yang kuat antara keadilan prosedural, keadilan distributif maupun keadilan keduanya dengan kepuasan pembayaran. Dimensi keadilan distributif memiliki korelasi yang lebih kuat dibandingkan dengan dimensi keadilan prosedural. Selain keadilan, kelas jabatan dan jabatan mempengaruhi kepuasan pegawai atas pemberian tunjangan kinerja. Jenis jaban juga memiliki hubungan dengan kepuasan pembayaran, dimana kelompok jabatan fungsional tertentu yaitu Widyaiswara memiliki tingkat kepuasan pembayaran yang paling rendah diantara kelompok jabatan lain

**Kesimpulan** : Keadilan, baik dimensi keadilan distributif maupun keadilan prosedural memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan pemberian tunjangan kinerja. Untuk itu pemerintah sebaiknya melakukan monitoring dan evaluasi agar implementasi kebijakan ini semakin baik, pegawai merasa adil dan puas sehingga dapat meningkatkan kinerja dari pegawai di lingkungan Kementerian Kesehatan, khususnya di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Jakarta.

**Kata kunci** : keadilan, kepuasan pembayaran, tunjangan kinerja

## ***ABSTRACT***

**Background:** The low performance of the Civil Servant to make people demand the implementation of clean and good governance. To realize those government reform one of which is the provision of performance benefits in several ministries and state agencies, one of which Ministry of Health. Over a year, it turns out policies to provide performance benefits have not been responded to by all employees BBPK Jakarta. This is evident from there employees who do not come on time. Preliminary study on the benefits of performance also shows that there are 63% of respondents who are not satisfied and as much as 60.9% of respondents left unfair.

**Objective:** This study aimed to evaluate the response of employees for compensation in the form of performance benefits and to measure the level of perceived fairness and satisfaction of employees, as well as to know whether justice is associated with satisfaction with the provision of performance benefits.

**Methods:** The method of combination or mixed-method. With the quantitative analysis as the main data. When the study is for 2 months, between June and July 2015. Subjects were all employees of the Center for Health Training Jakarta were civil servants and employees who are not following the learning task. The independent variable in this study is the fairness of the administration of performance benefits. Data collection is from questionnaire and interview.

**Results:** The results stated there is a strong relationship between procedural justice, distributive justice and fairness both of them with the satisfaction of payment. Distributive justice dimension has more strong relationship than procedural justice dimension. In addition to justice, class positions and positions affect employee satisfaction for the granting of performance benefits.

**Conclusion:** Justice, both the dimensions of procedural fairness and distributive justice has a strong relationship with the satisfaction of payment. So, it is very impirtant to inceased both of procedural and distributive justice in order to increase the pay satisfaction of performance benefit. If the employee get their pay satisfaction of payment (compensation), their performance will automatically increase.

**Keywords:** justice, satisfaction of payment, performance benefit