

# Analisis Tunjangan Kinerja Anggota Ditpamobvit Pada Polisi Daerah Sulawesi Selatan

*by Abdul Karim*

---

**Submission date:** 16-May-2023 08:37AM (UTC-0400)

**Submission ID:** 2094589619

**File name:** Analisis\_Tunjangan\_Kinerja\_Anggota\_Ditpamobvit.pdf (288.08K)

**Word count:** 4828

**Character count:** 30395

## **Analisis Tunjangan Kinerja Anggota Ditpamobvit Pada Polisi Daerah Sulawesi Selatan**

**Sukmawati Mardjuni<sup>1\*</sup>, Abdul Karim<sup>2</sup>, Thanwain<sup>3</sup>**

*<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa, Makassar, Indonesia*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tunjangan kinerja anggota Ditpamobvit Polisi Daerah Sulawesi Selatan. Mencapai tujuan tersebut maka digunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan analisis PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, hasil uji sobel test bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja, hasil uji sobel test bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja anggota Ditpamobvit Polisi Daerah Sulawesi Selatan.

**Kata kunci:** Tunjangan Kinerja; Karir; Motivasi Kerja

Copyright (c) 2023 Sukmawati Mardjuni

✉ Corresponding author :

Email Address : [sukmawati.mardjuni@universitasbosowa.ac.id](mailto:sukmawati.mardjuni@universitasbosowa.ac.id)

### **PENDAHULUAN**

Polisi merupakan salah satu profesi yang diminati banyak orang. Alasannya tak hanya punya tugas mulia, mereka bisa memiliki kedudukan yang dipandang masyarakat dan memiliki penghasilan yang besar (Jumawan, 2021). Di luar gaji pokok, polisi juga mendapatkan sejumlah tunjangan. Beberapa tunjangan yang melekat pada anggota kepolisian, antara lain tunjangan kinerja, tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, tunjangan khusus daerah Papua, dan tunjangan daerah perbatasan (Romansyah dkk, 2022). Dari sejumlah tunjangan tersebut, tunjangan paling besar berupa tunjangan kinerja atau tukin polisi. Besarannya disesuaikan dengan pangkat sesuai kelas jabatan.

Tunjangan kinerja polisi diatur dalam Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 103 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Databoks, 2023). Berikut rincian tunjangan polisi berdasarkan kelas jabatan:

Tabel 1. Besaran Jumlah Tunjangan Polisi di Indonesia

| No | Kelas / Jabatan                 | Jumlah Tunjangan (RP) |
|----|---------------------------------|-----------------------|
| 1  | Kelas Jabatan 18<br>(Wakapolri) | 34.902.000            |
| 2  | Kelas Jabatan 17                | 29.085.000            |
| 3  | Kelas Jabatan 16                | 20.695.000            |
| 4  | Kelas Jabatan 15                | 14.721.000            |
| 5  | Kelas Jabatan 14                | 11.670.000            |
| 6  | Kelas Jabatan 13                | 8.562.000             |
| 7  | Kelas Jabatan 12                | 7.271.000             |
| 8  | Kelas Jabatan 11                | 5.183.000             |
| 9  | Kelas Jabatan 10                | 4.551.000             |
| 10 | Kelas Jabatan 9                 | 3.781.000             |
| 11 | Kelas Jabatan 8                 | 3.319.000             |
| 12 | Kelas Jabatan 7                 | 2.928.000             |
| 13 | Kelas Jabatan 6                 | 2.702.000             |
| 14 | Kelas Jabatan 5                 | 2.493.000             |
| 15 | Kelas Jabatan 4                 | 2.350.000             |
| 16 | Kelas Jabatan 3                 | 2.216.000             |
| 17 | Kelas Jabatan 2                 | 2.089.000             |
| 18 | Kelas Jabatan 1                 | 1.968.000             |

Sumber: Databoks, 2023.

Tunjangan kinerja adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai (Nurhaedah dkk, 2018). Tunjangan kinerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja (Karim dkk, 2022). Tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai (Handayani, 2020). Tambahan penghasilan diberikan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi (Najoan dkk, 2018). Tunjangan Kinerja diberikan kepada pegawai negeri sipil dan calon pegawai negeri sipil (Octaviani, 2019). Pemberian tunjangan kinerja kepada setiap pegawai di harapkan dapat mewujudkan penegakan disiplin dan dapat meningkatkan kinerja pegawai (Suryana dkk, 2021). Dalam memberikan pelayanan kepada instansi dan masyarakat serta dapat meningkatkan kesejahteraan bagi pegawai negeri sipil (Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja (Karim dkk, 2022). Tunjangan kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja (Wahyuni dkk, 2022). Istilah tunjangan kinerja dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi (Dewi dkk, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya masih ditemukan adanya riset gap, hal ini dapat dilihat dari beberapa penelitian (Hasniati

dkk, 2023). Pentingnya motivasi kerja dan kinerja pegawai maka terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya yakni tunjangan kinerja dan pengembangan karir (Ismail dkk, 2022). Setiap organisasi, kejelasan pengembangan karir membawa manfaat langsung terhadap efisiensi manajemen, disamping itu juga penanganan karir yang baik oleh organisasi meningkatkan motivasi kerja (Sukmawati dkk, 2023).

Berdasarkan hasil pengamatan penelitian terdahulu, dimana masih ditemukan adanya riset gap mengenai pengaruh tunjangan kinerja dan pengembangan karir yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja pegawai (Iryani dkk, 2022). Perlu dilakukan penelitian pengaruh tunjangan kinerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan menambahkan variabel motivasi kerja sebagai variabel *intervening* (Mardjuni dkk, 2022). Dalam penelitian ini, terdapat sejumlah fenomena yakni kinerja Ditpamobvit Polisi Daerah Sulawesi Selatan yang terjadi saat ini masih belum sesuai dengan yang ditargetkan (Sari & Mardjuni, 2018). Dimana setiap pekerjaan yang dilaksanakan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sehingga upaya dalam meningkatkan kinerja Ditpamobvit Polisi Daerah Sulawesi Selatan. Oleh karena itu perlu ditunjang oleh adanya pemberian tunjangan kinerja guna dapat memotivasi kerja anggota Ditpamobvit Polisi Daerah Sulawesi Selatan dan selain itu memberikan kesempatan kepada anggota Ditpamobvit Polda Sulsel dalam hal pengembangan karirnya.

## METHODOLOGI

Penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah menekankan pada penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah satu bentuk penelitian ilmiah yang mengkaji satu permasalahan dengan satu fenomena serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan-hubungannya antara variabel dalam permasalahan yang dikemukakan. Penelitian ini didesain untuk menguji pengaruh tunjangan kinerja dan pengembangan karir terhadap kinerja anggota Ditpamobvit pada Polisi Daerah Sulawesi Selatan melalui motivasi kerja.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek, subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sunjoyo, 2013). Sehingga dari uraian mengenai populasi maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini anggota Ditpamobvit Polisi Daerah Sulawesi Selatan selama tahun 2022, berjumlah 112 orang.

Sampel adalah jumlah keseluruhan dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019). Mengingat bahwa jumlah populasi cukup banyak maka penarikan sampel dengan menggunakan rumus *Slovin*, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Sehingga sampel penelitian dapat ditentukan sebagai berikut:

$$n = \frac{112}{1 + 112 (0,05)^2}$$

$$n = 1,28$$

n = 87,5 atau dibulatkan menjadi 88 responden

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Karakteristik Responden

Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Ditpamobvit Polda Sulawesi Selatan yang berjumlah sebanyak 112 Orang pegawai. Mengingat jumlah populasi cukup banyak maka untuk penentuan sampel digunakan rumus slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 88 orang responden. Untuk memudahkan dalam mengidentifikasi responden maka dilakukan karakteristik atau pembagian identitas responden yang didasarkan pada umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, dan status pernikahan. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan gambaran karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 2. Tabulasi Umur Responden

| Umur<br>(Tahun) | Frekuensi Responden |       |
|-----------------|---------------------|-------|
|                 | Orang               | %     |
| < 30 tahun      | 22                  | 25,0  |
| 31-40 tahun     | 44                  | 50,0  |
| 41-50 tahun     | 22                  | 25,0  |
| Total           | 88                  | 100,0 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Tabel 3. Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Frekuensi Responden |       |
|---------------|---------------------|-------|
|               | Orang               | %     |
| Pria          | 80                  | 90,9  |
| Wanita        | 8                   | 9,1   |
| Total         | 88                  | 100,0 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Tabel 4. Pendidikan Terakhir Responden

| Pendidikan<br>Terakhir | Frekuensi Responden |       |
|------------------------|---------------------|-------|
|                        | Orang               | %     |
| SMA                    | 60                  | 68,2  |
| Akademi                | 2                   | 2,3   |
| Kepolisian             |                     |       |
| S1                     | 22                  | 25,0  |
| S2                     | 4                   | 4,5   |
| Total                  | 88                  | 100,0 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Tabel 5. Masa Kerja Responden

| Masa Kerja     | Frekuensi Responden |       |
|----------------|---------------------|-------|
|                | Orang               | %     |
| 3,1 - 5 Tahun  | 24                  | 27,2  |
| 5,1 - 10 Tahun | 13                  | 14,8  |
| > 10 Tahun     | 51                  | 58,0  |
| Total          | 88                  | 100,0 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Tabel 6. Tabulasi Status Responden

| Status        | Frekuensi Responden |       |
|---------------|---------------------|-------|
|               | Orang               | %     |
| Menikah       | 77                  | 87,5  |
| Belum Menikah | 8                   | 9,1   |
| Janda / Duda  | 3                   | 3,4   |
| Total         | 88                  | 100,0 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

### B. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Validitas konstruk dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *corrected item total correlation*, dimana menurut Sunjoyo, dkk. (2013:38) uji validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap dan Valid yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23.

Jika angka korelasi yang diperoleh di bawah atau kurang dari 0,30 maka pernyataan tersebut tidak valid atau tidak konsisten dengan pernyataan yang lain, sedangkan apabila nilai korelasi di atas atau melebihi dari 0,30 berarti indikator yang digunakan sudah valid. Untuk hasil lengkap dari uji validitas atas variabel tunjangan kinerja, pengembangan karir, motivasi kerja dan kinerja anggota Ditpamobvit Polda Sul-sel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

| Variabel                | Item     | <i>Corrected Item - Total<br/>Correlation</i> | R Statistik | Ket.  |
|-------------------------|----------|---|-------------|-------|
|                         | Kuesione |   |             |       |
|                         | <b>r</b> |   |             |       |
| Tunjangan Kinerja (X1)  | X1.1     | 0,801   | 0,30        | Valid |
|                         | X1.2     | 0,816   | 0,30        | Valid |
|                         | X1.3     | 0,807   | 0,30        | Valid |
|                         | X1.4     | 0,806   | 0,30        | Valid |
|                         | X1.5     | 0,829   | 0,30        | Valid |
| Pengembangan Karir (X2) | X2.1     | 0,842   | 0,30        | Valid |
|                         | X2.2     | 0,811   | 0,30        | Valid |
|                         | X2.3     | 0,837   | 0,30        | Valid |
|                         | X2.4     | 0,842   | 0,30        | Valid |
|                         | X2.5     | 0,845   | 0,30        | Valid |
| Motivasi Kerja (Z)      | Z.1      | 0,840   | 0,30        | Valid |
|                         | Z.2      | 0,809   | 0,30        | Valid |
|                         | Z.3      | 0,786   | 0,30        | Valid |
|                         | Z.4      | 0,829   | 0,30        | Valid |
|                         | Z.5      | 0,856   | 0,30        | Valid |

|                         |     |       |      |       |
|-------------------------|-----|-------|------|-------|
| Kinerja Ditpamobvit (Y) | Y.1 | 0,829 | 0,30 | Valid |
|                         | Y.2 | 0,745 | 0,30 | Valid |
|                         | Y.3 | 0,862 | 0,30 | Valid |
|                         | Y.4 | 0,860 | 0,30 | Valid |
|                         | Y.5 | 0,838 | 0,30 | Valid |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

### C. Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisiten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *alpha cronbach's*, dimana suatu instrument penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien kebutuhan sosial atau alpha sebesar 0,60 atau lebih.

Untuk lebih jelasnya disajikan hasil uji reliabilitas untuk variabel tunjangan kinerja, pengembangan karir, motivasi kerja dan kinerja anggota Ditpamobvit yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel Penelitian         | <i>Cronbach's Alpha</i> | Jumlah Item | Keterangan |
|-----------------------------|-------------------------|-------------|------------|
| Tunjangan Kinerja           | 0,942                   | 6           | Reliabel   |
| Pengembangan Karir          | 0,800                   | 3           | Reliabel   |
| Motivasi Kerja              | 0,774                   | 3           | Reliabel   |
| Kinerja anggota Ditpamobvit | 0,917                   | 5           | Reliabel   |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

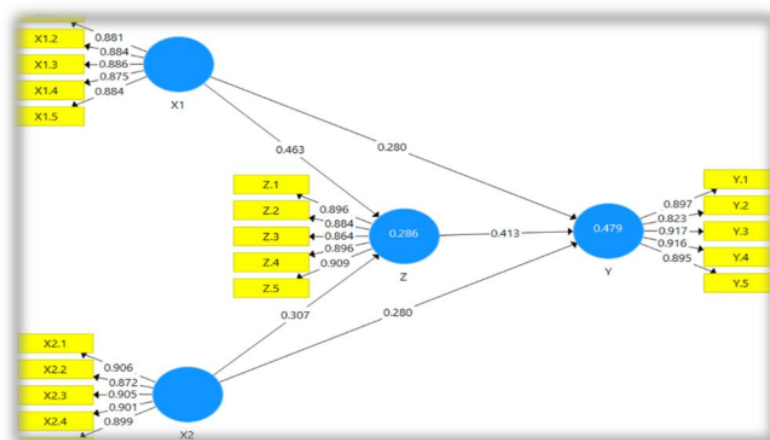
Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas untuk semua variabel penelitian mempunyai koefisien kebutuhan sosial/alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dikatakan reliabel atau handal. Dengan demikian data penelitian bersifat layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

### D. Uji Validitas Konvergen

Validitas *convergent* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur- pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas *convergent* terjadi jika skor diperoleh dari dua instrumen berbeda yang mengukur konstruk yang mempunyai korelasi tinggi. Uji validitas *convergent* dalam *SmartPls* 3.2.9 dinilai berdasarkan *loading factor*, *rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai validitas *convergent* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0,70 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0,60-0,70 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *average variance extracted (AVE)* lebih besar 0,50. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dan pengembangan skala pengukuran, nilai *loading factor* 0,50-0,60 masih dianggap Cukup.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan *smartpls* 3.2.9 maka disajikan hasil *algorithm* yang dapat ditunjukkan melalui gambar 5.1 yaitu sebagai berikut:

Analisis Tunjangan Kinerja Anggota Ditpamobvit Pada Polisi Daerah ....



Gambar 1. Algorithm dalam Smartpls 3.2.9

Berdasarkan gambar 1 yaitu hasil *algorithm* dalam *SmartPLS* 3.2.9 maka terlebih dahulu disajikan hasil *outer loading* yang diperoleh dari hasil *algorithm* dalam *SmartPLS* 3.2.9 (lampiran 5) yang dapat ditunjukkan melalui tabel 9 yaitu sebagai berikut:

Tabel 9. Nilai *Outer Loading* dalam *Algorithm SmartPLS* 3.2.9

| Variabel Penelitian                | Indikator Penelitian | <i>Loading Factor</i> | <i>Rule of Thumb</i> | Kesimpulan |
|------------------------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|------------|
| A. Tunjangan Kinerja (X1)          | X1.1                 | 0,881                 | 0,70                 | Valid      |
|                                    | X1.2                 | 0,884                 |                      | Valid      |
|                                    | X1.3                 | 0,886                 |                      | Valid      |
|                                    | X1.4                 | 0,875                 |                      | Valid      |
|                                    | X1.5                 | 0,884                 |                      | Valid      |
| B. Pengembangan Karir (X2)         | X2.1                 | 0,906                 | 0,70                 | Valid      |
|                                    | X2.2                 | 0,872                 |                      | Valid      |
|                                    | X2.3                 | 0,906                 |                      | Valid      |
|                                    | X2.4                 | 0,901                 |                      | Valid      |
|                                    | X2.5                 | 0,899                 |                      | Valid      |
| C. Motivasi Kerja (Z)              | Z1                   | 0,896                 | 0,70                 | Valid      |
|                                    | Z2                   | 0,884                 |                      | Valid      |
|                                    | Z3                   | 0,864                 |                      | Valid      |
|                                    | Z4                   | 0,896                 |                      | Valid      |
|                                    | Z5                   | 0,909                 |                      | Valid      |
| D. Kinerja anggota Ditpamobvit (Y) | Y1                   | 0,897                 | 0,70                 | Valid      |
|                                    | Y2                   | 0,823                 |                      | Valid      |
|                                    | Y3                   | 0,917                 |                      | Valid      |
|                                    | Y4                   | 0,916                 |                      | Valid      |
|                                    | Y5                   | 0,895                 |                      | Valid      |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023



Tabel 9 yakni nilai *outer loading* dalam *algorithm SmartPLS 3.2.9* maka dari konstruk penelitian pada masing-masing variabel penelitian yakni untuk tunjangan kinerja yang diukur dengan 5 indikator penelitian yang memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,875-0,886, karena nilai *loading factor* yang lebih besar 0,70 maka semua indikator penelitian untuk konstruk tunjangan kinerja dikatakan memenuhi validitas konvergen yang baik. Kemudian untuk konstruk pengembangan karir yang diukur 5 indikator penelitian dengan nilai *loading factor* sebesar 0,872-0,906, masing-masing indikator dari pengembangan karir semuanya lebih besar 0,70 maka dapat dikatakan bahwa semua indikator memenuhi validitas konvergen yang baik.

Konstruk motivasi kerja diukur dengan 5 indikator penelitian, masing-masing nilai *loading factor* adalah 0,864-0,909, karena nilai *loading factor* sudah lebih besar 0,70 maka dapat dikatakan bahwa kelima indikator penelitian sudah memenuhi validitas konvergen yang baik. Begitupula dengan kinerja anggota Ditpamobvit yang diukur dengan 5 indikator penelitian masing-masing nilai *loading factor* dari setiap indikator 0.823-0.917. Dengan nilai *loading factor* lebih besar 0.70 maka indikator penelitian sudah memenuhi validitas konvergen yang baik. Dari hasil pengujian validitas konvergen pada masing-masing indikator pada setiap konstruk penelitian, maka semua indikator penelitian sudah memiliki nilai *loading factor* sudah lebih besar 0.70 maka keseluruhan indikator pada masing-masing konstruk penelitian sudah memenuhi validitas konvergen yang baik sehingga dapat digunakan dalam analisis pengujian hipotesis penelitian.

Pembahasan hasil penelitian ini yakni menguji pengaruh tunjangan kinerja, pengembangan karir terhadap kinerja anggota Ditpamobvit Polisi Daerah Sulawesi Selatan melalui motivasi kerja, sehingga pada penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner sebanyak 88 eksemplar kepada anggota Ditpamobvit di Polisi Daerah Sulawesi Selatan dan semua anggota Ditpamobvit telah mengisi kuesioner secara lengkap dan mengembalikannya sehingga dapat memenuhi untuk diolah (Karim dkk, 2021). Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan karakteristik anggota Ditpamobvit di Polda Sulawesi Selatan, dimana dilihat dari aspek pendidikan terakhir yang umumnya rata-rata memiliki pendidikan terakhir sarjana (S.1) hal ini mengindikasikan bahwa anggota Ditpamobvit telah memiliki pengetahuan atau wawasan dengan pekerjaan yang dilaksanakan dalam sehari-hari sehingga memberikan dampak terhadap kinerja kerjanya. Kemudian dilihat dari masa kerja anggota Ditpamobvit Polisi Daerah Sulawesi Selatan yang didominasi oleh di atas dari 10 tahun. Hal ini dapat dikatakan bahwa anggota Ditpamobvit Polisi Daerah Sulawesi Selatan memiliki pengalaman kerja yang dapat diandalkan dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga memberikan dampak terhadap kinerja kerjanya.

### **1. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja**

Hasil analisis persepsi anggota Ditpamobvit Polisi Daerah Sulawesi Selatan yang terkait dengan pemberian tunjangan kinerja dimana dalam penelitian ini adalah umumnya anggota Ditpamobvit Polisi Daerah Sulawesi Selatan telah mempersepsikan baik, Hal ini dapat dilihat bahwa anggota Ditpamobvit yang mendapatkan tunjangan keluarga, dimana anggota Ditpamobvit dalam pemberian tunjangan selalu didasari dari jabatan yang diduduki. Kemudian dalam pemberian tunjangan profesi kepada anggota Ditpamobvit, dimana setiap anggota Ditpamobvit

dalam memberikan tunjangan profesi selalu berdasarkan peraturan Menteri keuangan No 103 tahun 2018 tentang tunjangan kinerja pegawai di lingkungan kepolisian Negara Republik Indonesia. Selanjutnya terkait dengan pemberian tunjangan lauk pauk yang diterima oleh anggota Ditpamobvit Polda Sulsel dimana dari persepsi anggota, telah memberikan tanggapan bahwa setiap pemberian tunjangan lauk pauk sudah sesuai dengan peraturan Menteri keuangan dan selain itu setiap pemberian tunjangan khusus yang diberikan kepada anggota telah diberikan perbulan.

Berdasarkan hasil persepsi anggota Ditpamobvit terkait dengan pemberian tunjangan kinerja kepada anggota Ditpamobvit sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga dengan pemberian tunjangan kinerja yang sudah berjalan dengan baik maka dapat memberikan dampak terhadap pemberian motivasi kerja (Menne dkk, 2023). Hasil pengamatan yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dimana dalam penelitian ini memberikan hasil bahwa tunjangan kinerja dapat memberikan dampak terhadap motivasi kerja, dimana dapat diindikasikan bahwa secara empiris bahwa dengan adanya pemberian tunjangan kinerja kepada anggota Ditpamobvit dapat memotivasi anggota dalam melaksanakan pekerjaannya.

## **2. Pengaruh Pengembangan karir terhadap Motivasi kerja**

Hasil analisis mengenai tanggapan anggota Ditpamobvit mengenai pengembangan karir di Polda Sulawesi Selatan, dimana pengembangan karir di Polisi Daerah Sulawesi Selatan sudah berada dalam kategori baik, hal ini dapat dilihat dari pendidikan yang dimiliki oleh anggota Ditpamobvit selalu menjadi pertimbangan bagian SDM Polisi Daerah Sulawesi Selatan, dan selain itu anggota Ditpamobvit melakukan pelatihan yang telah memberikan manfaat bagi anggota anggota Ditpamobvit dalam mengembangkan karirnya dimasa depan.

Kemudian persepsi anggota Ditpamobvit dalam penyebaran kuesioner, dimana dalam persepsinya bahwa mutasi dalam lingkungan Polisi Daerah Sulawesi Selatan yang telah memberikan kontribusi tentang pengembangan karir dan selain itu Polisi Daerah Sulawesi Selatan selalu memberikan kesempatan kepada setiap anggota Ditpamobvit dalam hal pemberian promosi jabatan bagi anggota yang berprestasi. Selain itu masa kerja merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan bagi Polisi Daerah Sulawesi Selatan dalam menentukan perkembangan karir bagi anggota Ditpamobvit. Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, dimana pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh yang bermakna terhadap peningkatan motivasi kerja. Temuan pada penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengembangan karir yang dilaksanakan oleh Polda Sulawesi Selatan akan semakin tinggi pula motivasi anggota Ditpamobvit dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan pengembangan karir yang dilaksanakan oleh anggota Ditpamobvit akan memberikan pengaruh yang bermakna terhadap motivasi kerja. Alasannya dalam pelaksanaan pengembangan karir yang dilaksanakan Polda Sulawesi Selatan telah mempertimbangkan aspek pendidikan dan masa kerja dan selain itu setiap anggota Ditpamobvit telah mendapatkan promosi jabatan.

## **3. Pengaruh Tunjangan kinerja terhadap kinerja anggota Ditpamobvit**

Hasil analisis mengenai persepsi anggota Ditpamobvit pada Polisi Daerah Sulawesi Selatan yang terkait dengan pemberian tunjangan kinerja maka skor yang

terendah pada penelitian ini adalah pemberian tunjangan lauk pauk kepada anggota anggota Ditpamobvit, dimana masing masing anggota dalam menetapkan besaran tunjangan dengan menyesuaikan standar yang telah ditetapkan oleh peraturan Menteri keuangan. Kemudian skor yang tertinggi adalah pemberian tunjangan dengan melihat jabatan yang diduduki, hal ini dipertahankan oleh Divisi SDM guna menunjang pemberian tunjangan kinerja. Hasil analisis pada penelitian ini yang menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kinerja dapat memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja anggota Ditpamobvit, Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pemberian tunjangan kinerja yang dilaksanakan oleh Divisi SDM Polisi Daerah Sulawesi Selatan maka secara nyata dapat meningkatkan kinerja anggota Ditpamobvit.

#### **4. Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja anggota Ditpamobvit.**

Hasil analisis data pada penelitian yakni pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja anggota Ditpamobvit pada Polisi Daerah Sulawesi Selatan, dimana pada penelitian ini terlihat bahwa pelaksanaan pengembangan karir yang dilaksanakan selama ini sudah tergolong baik, dimana skor yang tertinggi dari persepsi anggota Ditpamobvit adalah pemberian mutasi anggota Ditpamobvit telah memberikan pengalaman dalam pengembangan karirnya hal ini yang perlu menjadi perhatian Divisi Polisi Daerah Sulawesi Selatan untuk mempertahankan atau meningkatkan pelaksanaan mutasi kepada anggota Ditpamobvit dalam mengembangkan karirnya sebagai anggota kepolisian di lingkungan Polisi Daerah Sulawesi Selatan.

Kemudian skor yang terendah adalah pelatihan yang diikuti oleh anggota Ditpamobvit dalam mengembangkan karirnya, hal ini perlu ditingkatkan oleh Divisi SDM Polisi Daerah Sulawesi Selatan yakni dengan memberikan kesempatan kepada anggota Ditpamobvit dalam mengikuti pelatihan untuk pengembangan karirnya dimasa akan datang. Hasil pengamatan mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja anggota Ditpamobvit, dimana pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir telah memberikan pengaruh yangt bermakna terhadap peningkatan kinerja anggota Ditpamobvit, hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik pengembangan karir maka akan semakin tinggi pula kinerja kerja anggota Ditpamobvit di Lingkungan Polisi Daerah Sulawesi Selatan.

#### **5. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja anggota Ditpamobvit**

Hasil persepsi pegawai mengenai pemberian motivasi kerja dimana pemberian motivasi kerja yang diberikan oleh anggota Ditpamobvit sudah tergolong tinggi, hal ini sesuai dengan persepsi anggota Ditpamobvit dimana kondisi ruang kerja yang telah memberikan kenyamanan sehingga membuat anggota giat dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari hari dan selain itu kebijakan yang dibuat oleh organisasi Polisi Daerah Sulawesi Selatan telah meningkatkan kedisiplinan anggota dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemudian dalam pelaksanaan supervisi dengan memonitoring atau pemantauan hasil kerja anggota Ditpamobvit yang sudah tergolong baik, dimana setiap monitoring dan pengawasan sudah dapat memantau hasil kerja anggota. Tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan anggota sudah dikategorikan baik, dimana masing masing anggota telah melaksanakan pekerjaannya dengan tanggung jawab sehingga memberikan dampak terhadap penangan

pekerjaan. Selain Polisi Daerah Sulawesi Selatan memberikan penghargaan kepada anggota Ditpamobvit yang berprestasi.

Hasil analisis dalam penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota Ditpamobvit, dimana pada penelitian ini memberikan temuan bahwa motivasi kerja dapat memberikan pengaruh yang bermakna terhadap kinerja anggota Ditpamobvit, Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja kerja anggota Ditpamobvit, dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dapat memberikan pengaruh yang bermakna terhadap kinerja anggota Ditpamobvit Polisi Daerah Sulawesi Selatan.

#### **6. Pengaruh Tunjangan kinerja terhadap kinerja anggota Ditpamobvit melalui motivasi kerja**

Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja anggota Ditpamobvit pada Polda Sulawesi Selatan yang dimediasi oleh motivasi kerja. Dimana dari hasil *bootstrapping* dalam *SmartPLS* 3,2.9 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja anggota Ditpamobvit pada Polisi Daerah Sulawesi Selatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa dengan adanya tunjangan kinerja maka meningkatkan motivasi kerja sehingga memberikan dampak terhadap kinerja anggota Ditpamobvit. Faktor yang menyebabkan motivasi kerja dapat memediasi pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja anggota Ditpamobvit, karena pemberian tunjangan kinerja kepada anggota Ditpamobvit dapat dapat menyebabkan hasil kerja dan capaian kinerja telah sesuai dengan yang diharapkan oleh divisi SDM Polda Sulawesi Selatan dan selain itu penilaian kinerja dimana telah dilaksanakan secara terbuka dan dapat dipertanggung jawabkan.

#### **7. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja anggota Ditpamobvit dimediasi oleh motivasi kerja**

Hasil uji mediasi dalam penelitian ini yaitu pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja anggota Ditpamobvit melalui kepuasan kerja pada Polda Sulawesi Selatan, dimana pada penelitian ini bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja anggota Ditpamobvit. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan pengembangan karir yang dilaksanakan selama ini maka akan dapat memotivasi anggota dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja anggota Ditpamobvit pada Polisi Daerah Sulawesi Selatan.

Faktor motivasi kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja anggota Ditpamobvit, karena pada penelitian ini ditemukan bahwa pengembangan karir yang dilaksanakan selama ini mampu memotivasi anggota dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga anggota dapat memberikan hasil kerja yang baik. Hal ini didasari persepsi anggota bahwa mutasi yang dilaksanakan oleh Polisi Daerah Sulawesi Selatan dapat menambah pengalaman anggota dalam penanganan pekerjaan sebagai anggota kepolisian, sehingga dengan pengalaman kerja yang tinggi maka setiap anggota kepolisian dapat berprestasi kerja dan anggota kepolisian yang berprestasi dalam bekerja selalu mendapatkan penghargaan dari Polisi Daerah Sulawesi Selatan.

## SIMPULAN

Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pada Polisi Daerah Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa tunjangan kinerja memberikan pengaruh yang bermakna dalam peningkatan motivasi kerja, dimana setiap anggota Ditpamobvit pada Polisi Daerah Sulawesi Selatan mendapatkan tunjangan keluarga. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pemberian tunjangan keluarga maka semakin tinggi pula motivasi kerja anggota. Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada Polisi Daerah Sulawesi Selatan, dimana pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat memberikan dampak terhadap motivasi kerja, dimana semakin baik pelaksanaan pengembangan karir yang dilihat dari masa kerja maka motivasi kerja akan meningkat pula. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja Ditpamobvit pada Polisi Daerah Sulawesi Selatan, dimana pada penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kinerja yang dilaksanakan oleh Polda Sulawesi Selatan dapat meningkatkan kinerja Ditpamobvit pada Polisi Daerah Sulawesi Selatan.

## Referensi :

- Dewi, R., Azis, M., Rauf, A., Sahabuddin, R., & Karim, A. (2022). Empowering Communities on the Feasibility of Local Chicken Livestock Business in South Sulawesi Province, Indonesia. *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 11034-11045.
- Handayani, M. (2020). Kedisiplinan dan Tunjangan Kinerja Dapatkah Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh?. *EKOMBIS: JURNAL FAKULTAS EKONOMI*, 6(2). <https://doi.org/10.35308/ekombis.v6i2.2886>
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The Decision of Women in Makassar City to Entrepreneur. *Binus Business Review*, 14(1). <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i1.8936>
- Iryani, I., Yulianto, H., & Nurpadilah, L. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 343-354. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1653>
- Ismail, M., Sahabuddin, R., Idrus, M. I., & Karim, A. (2022). Faktor Mempengaruhi Keputusan Pembelian pada Online Marketplace pada Mahasiswa Universitas Hasanuddin. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 49-59. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1831>
- Jumawan, J. (2021). PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN TUNJANGAN KINERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Media Mahardhika*, 19(2), 342-351. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i2.258>
- Karim, A., Desi, N., & Ahmad, A. (2022). Regional Public Water Company Business Plan for Sustainable Economic in Makassar City, Indonesia. *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 10864-10876.
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Karim, A., Syamsuddin, I., Jumarding, A., & Amrullah, A. (2022). The Effect of Gender Independence and Leadership Style on Audit Quality in Makassar Public Accounting Offices. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(7), 114-126. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i7.341>
- Mardjuni, S., Thanwain, I. N., Abubakar, H., Menne, F., & Karim, A. (2022). BUSINESS SUSTAINABILITY IN FOOD AND BEVERAGE PROCESSING INDUSTRY THROUGH

- INNOVATION IN MAROS REGENCY, INDONESIA. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 57(6). <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.57.6.85>
- Menne, F., Mardjuni, S., Yusuf, M., Ruslan, M., Arifuddin, A., & Iskandar, I. (2023). Sharia Economy, Islamic Financial Performance and Factors That Influence It – Evidence from Indonesia. *Economies*, 11(4), 111. <https://doi.org/10.3390/economies11040111>
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten Minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, 14(1), 11-24. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.14.1.2018.18888>
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. Y. (2018). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11-21. <http://dx.doi.org/10.31314/pjia.7.1.11-21.2018>
- Octavianti, S. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pengelolaan Hutan Produksi Lestari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 3(1), 37-49. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v3i1.69>
- Romansyah Sahabuddin, M. I., Idrus, M. I., & Hamsyah, A. K. (2022). Pottery Marketing Competitive Strategy in Pattalassang Sub-district Takalar Regency, Indonesia. *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 11075-11088.
- Sari, P., & Mardjuni, S. (2018). Influence of Competence, Financial Compensation and Work Discipline on Performance of Employees in Makassar Class I Navigation District. *Indonesian Journal of Business and Management*, 1(1), 22-25.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif dan R&D)*. Jakarta Alfabeta.
- Sukmawati, S., Palisuri, P., Ruslan, M., & Nur, I. (2023). The Effect of Organizational Commitment, Interpersonal Communication, and Motivation on Employee Satisfaction and Performance. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.1.613>
- Sunjoyo, Ronny Setiawan. (2013). *Aplikasi SPSS Untuk Smart Riset ((Program IBM SPSS 21.0)*. 1st ed. Bandung: Alfabeta.
- Suryana, H., Nadeak, B., & Nurhasanah, N. (2021). PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI. *Gorontalo Management Research*, 4(01), 10-17. <https://doi.org/10.32662/gomares.v4i01.1374>
- Wahyuni, N., Kalsum, U., Asmara, Y., & Karim, A. (2022). Activity-Based Costing Method as an Effort to Increase Profitability of PT. Anugrah Ocean Wakatamba. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 14(2). <https://doi.org/10.17509/jaset.v14i2.45642>

# Analisis Tunjangan Kinerja Anggota Ditpamobvit Pada Polisi Daerah Sulawesi Selatan

---

## ORIGINALITY REPORT

---

10%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

---

## MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

---

5%

★ repository.unbari.ac.id

Internet Source

---

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On