PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KUALITAS KERJA DI SUBBAG AAK/L1 DAN SUBBAG PERENCANAAN & KEUANGAN IAIN CURUP

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S.1) Dalam Ilmu Tarbiyah



Disusun Oleh : Leni Ayumisi NIM.16561020

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEPENDIDIKAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI IAIN CURUP 2020

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Hal: Pengajuan Skripsi

Kepada

Yth, Bapak Rektor IAIN Curup

Di

Curup

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya maka kami berpendapat bahwa skripsi saudari Leni Ayumisi Mahasiswi IAIN Curup yang berjudul: Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kualitas Kerja di Subbag AAK/L1 dan Subbag Perencanaan & Keuangan IAIN Curup. sudah dapat diajukan dalam sidang munaqasah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Demikian permohonan ini kami ajukan. Terima Kasih. Wassalam,

Curup, 03-07- 2020

Pembimbing I

Pembimbing II

Arsil, M.Pd

NIP. 196709191998031001

Drs. H. Syaiful Bahri M.Pd NIP.196410111992031002

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama

: Leni Ayumisi

NIM

: 16561020

Jurusan

: Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas

: Tarbiyah

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar keserjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu atau dirujuk dalam naskah ini disebutkan dalam refensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya, semoga pernyataan ini dapat dipergunakan dengan seperlunya.

2020

Lear Ayumisi

NIM. 16561020



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP FUP FAIN CURUP FAKULTAS TARBIYAH CURUP FAIN CURUP

Jalan Dr. AK Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax 21010 AM CURUP Homepage: http://www.iaincurup.ac.id Email:admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

URUP JAIN CURUP JAIN PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA JAIN

URUP IAIN CURUP IAIN CURUP IAIN CURUP IAIN CURUP IAIN CURUP IAIN CURUP

URUP IAIN CURUP IAIN Nomor: 804 /In.34/FT/PP.00.9/09/2020 IAIN

UR Nama N CURUP IA: Leni Ayumisi AIN CURUP IAIN CURUP IAIN CURUP IAIN CURUP UR NIMAIN CURUP 1: 16561020 P A

Fakultas CARUP A: Tarbiyah URI Jurusan CURUP 12: Manajemen Pendidikan Islam (MPI) IRUP IAIN CURUP IAIN C

Judul Judul Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kualitas Kerja di Subbag

IRUP JAIN CURLIP JA AAK/L1 dan Subbag Perencanaan & Keuangan IAIN Curup JA CURUP

Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada:

Hari/Tanggal : Selasa, 18 Agustus 2020 Pukul : 08.00 - 09.30 WIB

Tempat CURUP : Gedung Munaqosah Ruang I IAIN Curup IAIN CURUP IAIN CURUP

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam bidang Tarbiyah.

TIM PENGUJI

Ketua. KUN

URUP IAIN CArsil, S. Ag., M. Pd URUP IAII NIP. 19670919 199803 1 001

URUP IAIN CURUR

URUP IAIN CURUP

URUP IAIN CURUP

URUP IAI

Sekretaris,

Drs. H. Syalful Bahri, M.Pd All CURUP NIP. 19641011 199203 1 002 AIN CURUP

URUP IAIN CURU Penguji I, 16

URUP IAIN CURUP URUP JAIN NIP. 19650826 199903 1 001AIN CURUP JAIN CNIK. 16 080 1012 RUP JAIN CURUP

ENTERIANAG

Penguji II, CURUP IAIN CURUP

Mengetahui, AIN CURUP IAIN CURUP IAIN CURUP Dekan IAIN CURUP IAIN CURUP IAIN CURUP

22 IN CURUP IAIN CUE

PROPERTY DY MINING, M. Pd. CURUP IAIN CURUP IAIN CURUP 196506272000031002 URUP IAIN CURUP IAIN CURUP IAIN CURUP IAIN CURUP IAIN CURUP

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur alhamdulillah saya sampaikan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunianya serta hidah-Nya serta shalawat beserta salam semoga selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW yang telah menghantarkan manusia dari zaman kebodohan hingga kezaman yang penuh kecerdasana serta kemudahan ini.

Alhamdulillah dengan segala rasa syukur yang menyertai akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kualitas Kerja di Subbag AAK/L1 dan Subbag Perencanaan & Keuangan IAIN Curup". Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagaian syarat guna memperolah gelar sarjana (S1) dalam Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Kependidikan.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan penulisan ini tidak terlepas dari banyaknya kekurangan, baik itu menyangkut waktu, pengumpulan data, pengetahuan dan lainnya. Sehingga penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tak terhingga atas segala dukungan baik itu dukungan moril maupun dukungan materil kepada pihak-pihak yang juga terlibat dan membantu dalam penyusunan skripsi ini yaitu terutama kepada :

- Bpk. Rahmad Hidayat selaku Rektor Institu Agama Islam Negeri (IAIN)
 Curup.
- 2. Bpk. Ifnaldi selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Kependidikan.

- 3. Bpk. Irwan Fathurochman selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam
- 4. Bpk. Muhammad Amin selaku Pembimbing Akademik (PA) yang telah banyak membantu dan memberi arahan selama masa kuliah berlangsung.
- Bpk. Arsil, selaku pembimbing I dan Bpk. Syaiful Bahri selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu dan sabar dalam memberi masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
- Bpk. Endang selaku ketua kabag AAK dan beserta para staf pegawai AAK
 (L1).
- Bpk. Riswat selaku Ketua Kabag Perencanaan dan Keuangan beserta staf pegawai di Subbag Perencanaan dan Keuangan.
- 8. Seluruh jajaran Dosen dan Staf Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup yang telah banyak mengajar ilmu dan pengalaman semasa perkuliahan.
- Seluruh responden yang telah siap membantu dan meluangkan waktu kerjanya dalam mengisi koesioner/angket.
- 10. Dan semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu dalam membantu pembuatan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan serta ketulusan dari semua pihak yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, dengan rahmat dan karunia-Nya saya selaku penulis mengucapkan banyak terimakasih dan berharap semoga skripsi ini banyak memberi manfaat kepada kita semua

Akhir kata Penulis mohon maaf atas segala kesalahan yang pernah dilakukan dalam penyusunan skripsi ini, penulispun menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan ini sehingga penulis mengharapkan saran dan

kritikan yang membangun dari para pembaca. Semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat dan kontribusi positif dalam penelitian selanjutnya.

Curup 2020

Penulis,

Leni Ayumisi NIM.16561020

PERSEMBAHAN

Karena waktu tak dapat diputar kembali, tak dapat dibeli maupun dihentikan sejenak untuk kepentingan-kepentingan yang dilakukan sama halnya dengan semua orang teristimewa dihidup ini yang sangat berharga dan tak terganti. Terimakasih yang sangat tulus serta pahala yang selalu tercurahkan dari Allah SWT untuk kita semua. Skripsi ini dipersembahkan kepada :

- 1. Sang maha pencipta Allah SWT yang selalu memberi kebaikan dan kemudahan sehingga semua berjalan dengan cukup baik.
- 2. Bapak dan Ibu (Misrun & Susi S) yang telah memberikan semangat tiada hentinya kepada putri kecil sehingga tidak ada rasa ingin menyerah dalam menyelesaikan karya ilmiah ini dan selalu menjadi pendorong motivasi dalam menyelesaikan skripsi. Semoga ini menjadikan langkah awal dari harapan dan cita-cita yang Insha Allah selalu tercapai.
- Adek, keluarga besar Alm. Hasan Basri & Irul Wati dan keluarga besar Wagio &
 Wan serta Keluarga besar Lasiyem
- 4. Kepada Bpk. Irwan Faturihman selaku kepala prodi dan semua Dosen , Staf serta teman 1 prodi yang telah banyak mengirim do'a-do'a kebaikan
- 5. Seluruh Dosen dan Staf IAIN Curup yang telah banyak membantu atas ilmu yang diajarkan serta layanan yang telah saya rasakan. Dan terkhusus kepada Dosen Pembimbing Akademik Bpk. Muhammad Amin kepada Dosen Pembing I Bpk. Arsil dan Dosen Pembimbing II Bpk. Syaiful Bahri terima kasih yang setulus-tulusnya.

- 6. Orang terkasih, sahabat, teman seperjuangan Angkatan 2016, yang telah banyak memberi bantuan baik moril ataupun materil walaupun dalam keadaan sulit sekalipun.
- 7. Kepada Kampus yang telah banyak memberikan arti perjuangan didalam mengejar cita-cita.
- 8. Dan semua yang tak bisa disebutkan satu persatu yang saya cintai.

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KUALITAS KERJA DISUBBAG AAK/L1 DAN SUBBAG PERENCANAAN & KEUANGAN IAIN CURUP

ABSTRAK

Tunjangan kinerja merupakan tunjangan yang diberikan kepada pegawai yang memenuhi syarat tertentu dan telah diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh pejabat yang berwenang. Tukin diberikan kepada pegawai setiap bulan dengan dasar dan ketentuan dalam PMA yang berlaku. Tunjangan kinerja bisa dikatakan dapat mempengaruhi kualitas kerja karena tunjangan kinerja memiliki kontribusi dalam kehidupan para pekerja. Kualitas kerja adalah hasil kerja yang baik dari pekerjaan yang dilakukan, apabila pekerjaan yang dilakukan itu berkualitas maka berkualitas juga suatu organisasi tersebut. Pelayanan yang diberikan di Subbag AAK/L1 dan Perencanaan & keuangan belum begitu memuaskan sehingga keoptimalan dalam bekerja masih kurang. Walaupun tunjangan kinerja sudah diberikan kepada para pegawai belum menunjukkan perubahan yang baik dan bahkan cenderung tetap melayani dengan seadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh tunjangan kinerja terhadap kualitas kerja yang dilakukan di Subbag AAK/L1 dan Subbag Perencanaan & Keuangan IAIN Curup.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, dengan metode kuantitatif yang dikelola dengan bantuan software SPSS 16.0. dan cara menghitung manual. Teknik pengumpulan data diperoleh dari observasi, dokumentasi dan kuesioner yang disebar kepada seluruh pegawai yang PNS yang keseluruhannya berjumlah 15 orang dalam ruang lingkup di Subbag AAK/L1 dan Subbag Perencanaan & Keuangan. Analisis yang dilakukan dengan Uji t dan Uji Regresi Sederhana.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, menunjukan hasil bahwa:

- 1) Hasil uji regresi linier sederhana yang menunjukkan bahwa variabel X Tunjangan kinerja memiliki koefesien yang positif yakni dengan nilai koefesien 0, 519 yang menunjukkan bahwa koefesien bernilai positif/baik.
- 2) Demikian dengan uji parsial variabel tunjangan kinerja diperoleh nilai Sig. 0.87 dengan alpha 0,05 atau nilai Sig 0,40 > 0,05 dan nilai t_{hitung} yakni sebesar 2,287 denga nilai t_{tabel} 1.77093 yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 1,849 > nilai t_{tabel} 1.77093. Dan pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan Uji F (Simultan). Menemukan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y.
- 3) Hasil penelitian koefesien determinan R2 menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu Tunjangan kinerja dan variabel dukungan yaitu Kualitas kerja sebesar (R) $28,7\% = R^2 = 28,7 \times 28,7 = 8,2369 \%$ dan sisanya 91,7631% merupakan persentase dari variabel lain yang tidak terdapat atau tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Tunjangan Kinerja, Kualitas Kerja

MOTTO

"Allah Tidak Membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya"

Al-Baqarah/2:286

DAFTAR ISI

Halaman Juduli
Halaman Persetujuan Pembimbingii
Pernyataan Bebas Plagiasiiii
Kata Pengantariv
Persembahanvii
Mottoix
Daftar Isix
Daftar Tabelxiii
Daftar Gambarxiv
BAB I. PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah1
B. Batasan Masalah11
C. Rumusan Masalah11
D. Tujuan Penelitian11
E. Manfaat Penelitian12
F. Penelitian Relevan13
G. Defenisi Operasional14
H. Hipotesis Penelitian
BAB II. TEORI DAN KERANGKA BERFIKIR
A. Kajian Pustaka16
1. Tunjangan Kinerja16
2. Prinsip-prinsip Tunjangan Kinerja23
3. Kualitas Kerja25
4. Indikator Kualitas Kerja
5. Faktor-faktor meningkatkan Kualitas Kerja33
R Kerangka Teori

BAB III. METODE PENELITIAN

A.	Metode Penelitian	37
	1. Jenis Peneltian	37
	2. Lokasi Penelitian	38
	3. Sumber Data	38
	4. Populasi dan Sampel	39
	5. Teknik Pengumpulan Data	40
	6. Teknik Analisa Data	41
BAB	IV. LAPORAN HASIL PENELITIAN	
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	43
1	Lokasi Penelitian	43
2	2. Visi dan Misi	46
В.	Demografi Responden	47
1	. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	48
2	2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia	49
3	3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	50
4	4. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	51
5	5. Karakteristik Responden berdasarkan Gaji	51
6	6. Karakteristik Responden berdasarkan Pekerjaan (PNS)	53
C.	Uji Instrumen Penelitian	54
1.	. Gambaran Distribusi Jawaban Responden	54
2.	. Uji Validasi dan Realibiltas	63
D.	Analisis Kuantitatf	68
1	. Uji Asumsi Klasik	68
2	2. Pengujian Hipotesis	76
E.	Pembahasan	79
BAE	B V. PENUTUP	
Δ	Kesimpulan	82

B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1.1 Penelitian Relevan	13
1.2 Defenisi Operasional	15
2.1 Waktu dan Persentase Pengurangan Tukin	25
2.2 Kerangka Berfikir	36
4.1 Jumlah Responden	47
4.2 Klarifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.3 Klarifikasi Responden berdasarkan Umur/Usia	49
4.4 Klarifikasi Responden berdasarkan Pendidikan	50
4.5 Klarifikasi Responden berdasarkan Masa Kerja	51
4.6 Klarifikasi Responden berdasarkan Gaji	51
4.7 Klarifikasi Responden berdasarkan Pangkat/Golongan	53
4.8 Distribusi Jawaban Responden berdasarkan Variabel X	54
4.9 Distribusi Jawaban Responden berdasarkan Variabel Y	59
4.10 Uji Validasi X	64
4.11 Uji Validasi Y	65
4.12 Uji Reabilitas Variabel X dan Y	68
4.13 Uji Normalitas	69
4.14 Uji Linieritas Hubungan X dan Y	70
4.15 U ji Autokorelasi	71
4.16 Uji Regresi Sederhana	74
4.17 Uji Regresi Sederhana Collinearity Diagnotics	75
4.18 Uji t (Parsial)	77
4.19 Koefesien Determinan R2	78
4 20 Skor Alternatif Jawahan Angket	80

DAFTAR GAMBAR

4.1 Uji Heteroskedasititas	.72
4.2 Kurva	.73

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan yang terjadi didunia ini melaju dengan sangat cepat seiring berjalannya waktu, dimulai dari hal yang kecil hingga hal yang bisa dikatakan cukup besar. Dengan kecanggihan yang ada dimasa sekarang, sistem pekerjaan pun lebih mudah untuk dikerjakan.

Semakin canggihnya teknologi dan majunya pengetahuan ini menuntut organisasi untuk lebih berkembang agar dapat menghadapi setiap problematika atau masalah yang ada. Salah satu masalah yang terjadi dimasa sekarang adalah mengoptimalkan organisasi agar memiliki kualitas di dalam pekerjaan para pegawai tanpa ada pengaruh dari berbagai objek yang ada dimasa kemodernan ini.

Dimasa kemodern ini semua telah jauh berbeda semua telah digantikan dengan sesuatu yang canggih agar suatu pekerjaan menjadi lebih mudah, zaman kemodern ini disebut zaman disruptif yang memiliki arti zaman yang memiliki tingkat kecanggihan dimana masa ini dipenuhi oleh perubahan-perubahan yang signifikan di dalam berjalannya waktu yang memudahkan segala bentuk pekerjaan. Secara umum. Era disruptif diartikan sebagai masa di mana bermunculan banyak sekali inovasi – inovasi yang tidak terlihat, tidak disadari oleh organisasi maupun sehingga mengganggu jalannya aktivitas tatanan sistem lama atau bahkan menghancurkan sistem lama tersebut.

1

¹ Ayu., " Transformasi Digital sebagai Upaya Adaptif dalam Meningkatkan Pendapatan di Era Disruption.(Studi Pada Bosowa Taksi Makassar)", Thesis. (Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Alaudin, Makassar, 2018), HAL 34

Menurut Kasali (2017) disruption merupakan sebuah gangguan yang diakibatkan oleh perkembangan digitalisasi, yang telah memporak-porandakan tatanan usaha lama. Dengan adanya gejala ini, maka ada beberapa persoalan hukum dan ekonomi yang timbul dari munculnya fenomena disruptive. Disruption merupakan suatu proses yang tidak terjadi seketika dimulai dari ide, riset atau eksperimen, lalu proses pembuatan, pengembangan business model. Ketika berhasil, pendatang akan mengembangkan usahanya pada titik pasar terbawah yang diabaikan incumbent, lalu perlahan-lahan menggerus ke atas, ke segmen yang sudah dikuasai incumbent (Riswandi, 2014). Disruption menjadi hal yang sulit untuk diatasi karena banyak orang termasuk pengusaha, Semua orang berfikir bahwa mereka telah melakukan yang terbaik, langkah-langkah manajerial yang sistematis, prinsip-prinsip strong brand dan inovasi, marketing, RandD, Total Quality Control, just in time, budaya perusahaan (tahun 80an), era re-enginering (tahun 90an), change (tahun 2000an) dan era transformasi, disruption dengan agile management (ketangkasan), semuanya telah dilakukan.²

Disruptive innovation dicetuskan oleh Clayton M. Christensen dan Joseph Bower pertama kali pada artikel "Disruptive Technologies: Catching the Wave" di jurnal Harvard Business Review (1995). Perkembangan yang melahirkan era baru dibidang teknologi sehingga dapat mengganggu atau merusak era yang sudah ada, dan akan menggantikan dengan era yang dipakai sekarang. Inovasi disruptif mengembangkan suatu produk atau layanan dengan cara yang tak diduga pasar, umumnya dengan menciptakan jenis konsumen berbeda pada pasar yang baru dan

² *Ibid*,. HAL 35

menurunkan harga pada pasar yang lama. Berikut contoh dari inovasi disruptif (disruptif innovation) dan pasar terganggu oleh inovasi (market disrupted by innovation) adalah:

- 1. Ensiklopedia cetak, pasar terganggu oleh inovasi wikipedia
- 2. Telegrafi, pasar terganggu oleh inovasi telepon
- 3. Mainframes, pasar terganggu oleh inovasi minicomputers
- 4. *Minicomputers*, pasar terganggu oleh inovasi Komputer Pribadi (PC)
- 5. Floppy Disk, pasar terganggu oleh inovasi CD dan USB
- 6. CRT, pasar terganggu oleh inovasi LCD
- 7. Logam & Kayu, pasar terganggu oleh inovasi plastik
- 8. Radiografi (Pencitraan X-Ray), pasar terganggu oleh inovasi ultrasound (USG)
- 9. CD & DVD, pasar terganggu oleh inovasi Digital Media (i-Tunes, Amazone, dll)
- 10. Kamera Film, pasar terganggu oleh inovasi Kamera Digital
- 11. Cetak Offset, pasar terganggu oleh inovasi Printer Komputer
- 12. Penerbitan tradisional, pasar terganggu oleh inovasi desktop publishing (PC)
- 13. Kuda & Kereta Api, pasar terganggu oleh inovasi mobil.³

Karena dizaman era disruption ini pekerjaan yang telah menjadi mudah dilakukan dengan semua kecanggihan yang ada maka harus mencapai hasil kerja yang baik dan berkualitas. Suatu organisasi harus melakukan semua upaya dalam mengelola, mengatur para pegawai dalam bekerja karena bila didalam suatu organisasi tersebut sudah terdapat pengelolaan yang baik maka tatanan yang ada akan sesuai dengan prosedur yang telah dibuat. Keahlian para pegawai dalam suatu organisasi harus dapat dikembangkan dengan sebaik-baiknya. Sehingga mampu menghasilkan pekerjaan yang optimal. Tercapainya suatu tujuan didalam organisasi tidak hanya tergantung pada alat-alat yang canggih maupun kekompakan para

_

https://id.wikipedia.org/wiki/*Inovasi_disruptif* diunduh pada tanggal 22 Desember 2019 11:20

pegawai dalam menyelesaikan permasalahan yang ada namun karena adanya kualitas kerja para pegawai tersebut didalam pekerjaanya.

Kualitas pada dasarnya adalah suatu kelebihan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik serta mendapatkan hasil yang memuaskan tanpa ada kesalahan yang terjadi. Dengan adanya kualitas kerja yang baik diperlukan motivasi atau pendorong agar bekerja lebih giat, salah satu pendorong kerja agar menghasilkan kualitas kerja yang baik adalah tunjangan kinerja.

Tunjangan kinerja adalah sesuatu yang sangat mempengaruhi dalam cara meningkatkan kinerja pegawai dan merupakan faktor dari luar dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Tunjangan kinerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kualitas kerja yang baik atau dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada para pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang baik.⁴

Pemberian tunjangan kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 58 tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63 menegaskan "Tambahan Pengahasilan diberikan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan dan kelangkaan profesi". Tunjangan kinerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil.⁵

⁴ Jecqueline Fritzie Najoan, et al., " *Pengaruh Tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten minahasa*". Jurnal (Fakultas: Agri-sosio Ekonomi Unsrat, Minahasa, 2018 Vol 14 No 2). HAL 33-32

⁵ *Ibid.*, HAL 13

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No 11 tahun 2019 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai pada Kementrian Agama BAB II Pemberian Tunjangan Kinerja, Pasal 2:

- a. Tunjangan kinerja diberikan kepada pegawai setiap bulan berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri ini.
- b. Besaran tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada kelas jabatan.
- c. Besaran tunjangan kinerja seiap kelas jabatan dalam lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- d. Tunjangan kinerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan capaian organisasi dan capaian kinerja individu.
- Pasal 3 : Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 tidak diberikan pada :
 - a. Pegawai yang tidak memiliki jabatan tertentu.
 - b. Pegawai yang diberhentikan sementara atau di nonaktifkan.
 - c. Pegawai yang diberhentikan dari jabatan organiknya dengan diberikan uang tunggu dan belum diberhentikan sebagai pegawai.
 - d. Pegawai yang diberikan cuti diluar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun; dan
 - e. Pegawai pada badan layanan umum yang telah mendapatkan remunerasi sebagaimana diatur dalam perundang-undangan tentang badan layanan umum.

BAB III Perhitungan Tunjangan Kinerja komponen perhitungan pasal 4 :

- a. Tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 dihitung berdasarkan :
 - 1). kehadiran kerja dan 2). capaian kinerja pegawai sesuai dengan kelas jabatan
- b. Capaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud ayat (1) harus mendukung capaian kinerja organisasi.

Bagian kedua pencapaian kinerja pasal 5:

- c. Kehadiran kerja sebagaiamana dimaksud dalam pasal 4 ayat (1) huruf a dihitung berdasarkan :
 - 1). Hari kerja tidak hadir tanpa alasan yang sah atau mangkir, dan
 - 2). Waktu terlambat masuk dan pulang cepat karena alasan pribadi.
- d. Pendaftar hadir elektronik sesuai dengan peraturan hari dan jam kerja
 Kementrian Agama.
- e. Daftar hadir secara non-Elektronik dapat dilakukan jika :
 - 1). Perangkat dan sistem rekam kehadiran secara elektronik mengalami kerusakan/tidak berfungsi ;
 - 2). Pegawai belum terdaftar dalam sistem rekam kehadiran secara elektronik ;
 - 3). Terjadi keadaan kahar berupa bencana alam dan/atau kerusuhan yang mengakibatkan sistem rekam kehadiran secara elektronik tidak dimungkinkan untuk dilakukan; atau
 - 4). ditempat kerja tidak memungkinkan untuk disediakan sistem rekam kehadiran secara elektronik.

Pasal 6:

- a. Hari kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (2) ditentukan selama 5
 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu terhitung mulai hari senin sampai dengan hari jum'at.
- b. Jam kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (2) ditentukan selama 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. Ketentuan mengenai hari dan hari serta jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dapat menyesuaikan dengan kebijakan Pemerintah Daerah.

Bagian ketiga capaian kerja pasal 7:

- a. Capaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (1) huruf dihitung berdasarkan kinerja bulanan.
- b. Capaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinilai oleh atasan langsung.
- c. Ketentuan lebih lanjut mengenai capaian kinerja dengan Keputusan Sekretaris

 Jenderal.⁶

Kualitas pekerjaan yang baik akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) dalam mempertahakan persaingan yang ada didunia pekerjaan. Lalu akan menjadikan kualitas bagi perusahaan, kualitas perusahaan terlahir dari kualitas para pekerja yang baik dan ditentukan oleh para kinerja karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Kualitas pekerjaan ditentukan

⁶ PMA Republik Indonesia No 11 Tahun 2019 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai pada Kementrian Agama

pada keberhasilan karyawan atas pelaksanaan tugas yang dia dapatkan dengan cara yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuannya tersebut. Pencapaian kinerja karyawan yang optimal dapat dilihat dari kesejahteraan karyawan, efesiensi dan efektivitas faktor-faktor yang mendukung kualitas pekerjaan tersebut. ⁷

Untuk meningkatkan efesiensi dan efektivitas didalam pekerjaan, kualitas para pegawai diperlukan adanya sesuatu hal yang menarik minat dalam keaktifan bekerja atau memotivasikan diri sendiri agar hasil pekerjaan lebih berkualitas, salah satunya dengan cara diberikan tunjangan kinerja para pegawai yang ada sehingga dapat memicu semangat para pekerjaan agar menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Kualitas kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi prestasinya di perusahaan, yang di mana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian. Kualitas kerja yang di maksud adalah di mana pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang karyawan mampu menunjukan kualitas SDM yang di milikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Kualitas kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi prestasinya di perusahaan/organisasi, yang di mana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian. Kualitas kerja yang di maksud adalah di mana pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang

⁷ Ni Gusti Citta Suci.," Pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap optimalisasi kinerja karyawan Fakultas matematika dan ilmu pengetahuan Universitas Negeri Surabaya." Jurnal. (Fak. Ekonomi, Surabaya. 2015) HAL 2

karyawan mampu menunjukan kualitas SDM yang di milikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan/organisasi tempat ia bekerja.⁸

Saat ini dunia telah memasuki iklim persaingan global dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Untuk itu IAIN Curup sebagai perguruan tinggi keagaaman islam bergegas meningkatkan kualitas pendidikan dan berperan serta dalam mengatasi berbagai persoalan bangsa, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan memelihara kelestarian lingkungan dan budaya. Komitmen tersebut adalah wujud nyata keseriusan IAIN Curup dalam mengembangkan ilmu pengetahuan. Tindakan lain yang menunjukkan keseriusan IAIN Curup dalam mengembangkan ilmu pengetahuan adalah mengendalikan dan meningkatkan mutu pendidikan.

Pengendalian dan peningkatan mutu pendidikan di IAIN Curup saat ini dilakukan Lembaga Penjamin Mutu (LPM). LPM bertugas mengintensifkan segala upaya pengendalian dan peningkatan mutu di bidang akademik. Salah satunya adalah terkait alur kerja dan ketepatan waktu pelayanan pendidikan. Sebagai catatan awal setiap institusi secara ideal perlu memiliki alur kerja serta ketepatan waktu layanan. Alur kerja serta ketepatan waktu ini dimaksudkan untuk menciptakan kepuasan terhadap setiap pengguna jasa dan layanan IAIN Curup. Karena itu, sebagai lembaga pendidikan islam modern, IAIN Curup hendaknya memiliki sistem tata kelola yang baik,terukur, serta memuaskan.

.

⁸ Denis Gregorius Legale, et,el. .," *Pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Pln (Persero) Area Manado*". Jurnal. (Fak Ekonomi dan Bisnis, Univ Sam Ratulangi, Manado, 2014 Vol2) HAL 2

Landasan hukum penyusunan dokumen Standar Operasional Prosedur (SOP) di Sub Bagian Administrasi, Akademik dan Kemahasiswaan IAIN Curup adalah :

- KMA No 168 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Ligkungan Kementrian Agama;
- 2. PMA No 30 Tahun 2018 tentang Ortaker IAIN Curup;
- 3. PMA No 2 Tahun 2019 tentang Statuta IAIN Curup.

Tujuan SOP ini memiliki tujuan untuk mempermudah pelaksanaan alur kerja dan ketepatan waktu layanan di lingkungan IAIN Curup khususnya dan Sub Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiwaan.

Jadi dengan adanya tunjangan kinerja maka akan memberikan motivasi atau dorongan agar para pekerja menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, dengan itu peneliti tertarik untuk meneliti kualitas kerja yang ada di Subbag Akademik IAIN Curup dan di Subbag Perencanaan dan Keuangan dengan melihat apakah tunjangan kinerja memiliki pengaruh atas kualitas pekerjaan atau tidak.

Berdasarkan gambaran diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan tunjangan kinerja & kualitas pekerjaan, apakah tunjangan kinerja tersebut akan memberikan pengaruh yang signifikan atau tidak sama sekali terhadap kualitas pekerjaan, maka peneliti tertarik meneliti dengan judul "Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kualitas Pegawai di Subbag IAIN Curup (Subbag AAK (L1) & Subbag Perencanaan dan Keuangan)".

⁹ Endang, "Standar Operasional Prosedur (SOP) Sub bagian Administrasi, Akademik, dan Kemahasiswaan." Institut Agama Islam Negeri (IAIN).2019. Curup. HAL 1

Penelitian ini bukan hanya sekedar mencari tahu apa hubungan atau pengaruhnya antara kedua variabel tersebut namun juga menjadi tambahan wawasan didalam belajar meneliti suatu pembelajaran.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dipaparkan diatas maka permasalahan akan dibatasi hanya untuk membahas kualitas pegawai di Subbag IAIN Curup yang berupa Subbag AAK (L Satu) dan Subbag Perencanaan dan Keuangan. Penelitian ini ditekankan pada kualitas pegawai, karena pada hakikatnya kualitas pegawai akan memberikan dampak pada organisasi ataupun instansi tempat ia bekerja tersebut.

C. Rumusan Masalah

- 1. Apakah Tunjangan Kinerja bagi pegawai di Subbag IAIN Curup (Subbag AAK (L Satu) dan Subbag Perencanaan dan Keuangan) memberikan pengaruh atas kualitas pekerjaannya?
- 2. Sejauh mana pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap kebutuhan ekonomi pegawai di Subbag IAIN Curup (Subbag AAK (L Satu) dan Subbag Perencanaan dan Keuangan)?

D. Tujuan Penelitian

Sebagaimana yang telah dijelaskan di rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1. Ingin mengetahui lebih lanjut tentang tunjangan kinerja apakah memberikan manfaat lebih bagi pegawai di Subbag IAIN Curup (Subbag AAK (L Satu) dan Subbag Perencanaan dan Keuangan)?
- 2. Ingin mengetahui bagaimana besar atau kecilnya pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kualitas Kerja Pegawai di Subbag IAIN Curup (Subbag AAK (L Satu) dan Subbag Perencanaan dan Keuangan) ?

E. Manfaat Penelitian

Dan manfaat penelitian ini:

- Manfaat Teoritis, hasil penelitian ini dapat diharapkan menjadi tambahan referensi untuk melakukan pembelajaran ataupun penelitian terkait kinerja dan bermanfaat untuk pengembangan studi mengenai kinerja pegawai .
 - a. Bagi instansi tempat yang diteliti, semoga ini bisa menjadi bahan masukan guna meningkatkan kinerja pegawai di Subbag AAK dan di Subbag Perencanaan & Keuangan IAIN Curup serta dapat menjadi tambahan koleksi pustaka sebagai bahan bacaan mahasiswa IAIN Curup khususnya program studi Manajemen pendidikan islam (MPI)
 - b. Bagi Program Studi Manajemen Pendidikan Penelitian ini diharapkan dapat menambah atau memperkaya kajian bidang kinerja pegawai tenaga kependidikan.
- 2. Manfaat Praktis, Bagi Peneliti Merupakan kesempatan yang baik dalam menerapkan disiplin ilmu yang didapatkan selama kuliah menambah pengetahuan dan wawasan tentang masalah yang terjadi instansi tersebut serta sebagai sarana untuk memperoleh pengalaman serta menerapkan ilmu yang diperoleh dibangku

kuliah, lalu dapat digunakan karya ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana

Manfaat utama dari penelitian ini adalah memberikan gambaran tentang kualitas kerja didalam pekerjaan, apakah suatu pekerjaan tersebut tergantung pada suatu bentuk yang membuat lebih aktif lagi dalam bekerja/kualitas kerja tersebut atau tanpa ada dorongan yang membuat lebih aktif dalam bekerja.

F. Penelitian Relevan

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa penelitin mengenai tunjangan kinerja telah dilakukan dalam beberapa penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan, dengan cara mencermati, mempelajari dan mengindentifikasi penelitian-penelitian terdahulu tersebut. Berikut penelitian terkait dengan permasalahan yang ada dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Penelitian yang relevan

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel	Metode	Hasil
110	Nailla/ Lailuil	Penelitian	Penelitian	Penelitian	Penelitian
1	Siti Mutiah Ulfha (2018)	Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja pegawai (Studi Kasus pada pegawai kantor balai	Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi kerja sesuai dengan pekerjaan yang dianalisis dengan penganalisisan	Metode penelitian kuantitatif dengan menganalisis data yangbersumber dari wawancara, observasi dll dengan respon	Berdasarkan hasil analisis variable tukin berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja. 10

¹⁰ Siti Mutiah Ulfa.," *Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai(studi kasus pegawai kantor balai pemantapan kawasan hutan wilayah I Medan)*". Skripsi. (Fak Ekonomi dan Bisnis Islam, Medan, 2018)

_

		pemantapan kawasan hutan wilayah I medan	data skala Likert	pegawai di kantor balai pemantapan kawasan wilayah I medan	
2	Ni Gusti Putri Citta Suci (2015)	Pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap optimalisasi kinerja karyawan Fakultas matematika dan ilmu pengetahuan Universitas Negeri Surabaya	Pengaruh pemberian Tunjangan kinerja terhadap optimalisasi kinerja	Metode Penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif	Pengaruh tunjangan yang ddiberikan berpengaruh dalam optimalisasi kinerja karyawan. ¹¹

G. Definisi Operasional

Tunjangan kinerja merupakan gaji tambahan yang diberikan untuk para pekerja yang telah PNS karena telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan saling bersinerga dalam menyelesaikan tugas bersama mapun menyelesaikan tugas sendiri. Tunjangan kinerja bisa dikatakan dapat mempengaruhi keaktifan kerja karena tunjangan kinerja memiliki kontribusi dalam kehidupan para pekerja. Dalam penelitian ini apakah tunjangan kinerja dapat mempengaruhi kualitas kerja para staf yang ada, kualitas kerja adalah hasil kerja yang baik dari pekerjaan yang dilakukan, apabila pekerjaan yang dilakukan itu berkualitas maka berkualitas juga suatu

¹¹ Ni Gusti P.C.S. *Op.*., *Chit*...HAL 30

organisasi tersebut. Jadi didalam suatu kualitas kerja yang ada apakah dalam bekerja mempunyai dorongan dalam meningkatkan kuliatas kerja yang ada.

Tabel 1.2 Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Tunjangan Kinerja	Tunjangan kinerja merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk mengikat pegawai agar tetap bekerja pada sebuah instansi.	 Tingkat kesesuaian kerja Tingkat kehadiran kerja Kemampuan melaksanakan tugas Ketepatan waktu bekerja Besaran tunjangan kinerja 	
2	Kualitas Kerja	Wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien	 Gaji yang layak Kesempatan untuk maju Pengakuan sebagai individu Tempat kerja yang baik Pengakuan atas prestasi 	Skala Linkert

H. Hipotesis Penelitian

H0: Diterima tunjangan kinerja memberikan pengaruh terhadap kualitas kerja.

H1: Diterima bahwa tunjangan kinerja tidak memberikan pengaruh terhadap kualitas kerja

BAB II

TEORI DAN KERANGKA BERFIKIR

A. Kajian Pustaka

1. Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja merupakan, tunjangan yang diberikan pemerintah atas dasar pegawai yang mempunyai jabatan di lingkungan Badan Kepegawaian Negara, selain diberikan penghasilan sesuai ketentuan Peraturan menteri.¹

Tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai di Lingkungan Kemenag dengan pelaksanaan sesuai Perpres No. 130 Tahun 2018. Sedangkan PNS pada PMA ini yaitu WNI yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh pejabat yang berwenang. Tukin diberikan kepada pegawai setiap bulan dengan dasar dan ketentuan dalam PMA. Besarnya tunjangan kinerja berdasarkan kelas jabatan Tunjangan Kinerja dengan mempertimbangkan capaian kinerja organisasi serta capaian kinerja individu. Adapun tukin dihitung berdasarkan pada:

a. Kehadiran kerja

b. Capaian kinerja pegawai menyesuaikan kelas dan jabatan.²

Dalam hal capaian kinerja pegawai, harus mendukung capaian kinerja organisasi. Ukuran kehadiran kerja dihitung berdasarkan; Hari kerja tidak hadir tanpa alasan yang sah atau mangkir dan waktu terlambat masuk kerja dan pulang cepat bukan karena alasan kedinasan.

¹ PMA RI No 11 , *Op.*, *Chit.*, HAL 4 ² Ni Gusti P.C.S. *Op.*, *Chit.*..HAL 7

Tunjangan kinerja merupakan penghasilan selain gaji yang diberikan kepada karyawan yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Pemberian tunjangan kinerja menurut Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum menyebutkan bahwa tunjangan kinerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil, Menteri dan Staf Ahli.³

Tunjangan Kinerja menurut Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 63 tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri, menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang dicapai oleh instansinya.

Tunjangan kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, maka dapat dikatakan juga jika tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai. Pemberian tunjangan kinerja pegawai dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai. Kementerian atau lembaga yang telah menerima tunjangan kinerja harus memiliki kinerja yang terukur, melalui penerapan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

³ *Ibid.*. HAL 9

 $^{^4}$ Permenpan R&B No 63 Tahun 2011, j
dih.menpan.go id. Diunduh pada tanggal 30 Oktober 2019

Pemerintah menetapkan sistem penilaian kinerja yang baru yang sebelumnya dikenal dengan DP3 yaitu Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan yang sekarang disebut dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang mulai dilaksanakan pada tahun 2014 . Sistem penilaian kinerja diatur pada peraturan pemerintah No. 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dimana tujuannya untuk meningkatkan prestasi kinerja PNS.

Sistem Penilaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan peraturan pemerintah No. 46 Tahun 2011 pasal 4 yang terdiri atas 2 unsur yaitu Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja. Sasaran kinerja pegawai adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu sedangkan perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang PNS yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Sistem penilaian kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan peraturan pemerintah No. 46 Tahun 2011 Pasal 4 yaitu terdiri atas 2 unsur yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu sedangkan perilaku kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang PNS yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan yang berlaku. Dengan sistem penilaian tersebut diharapkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki kinerja yang baik. Untuk mendukung pencapaian prestasi kerja, sistem kompensasi diperlukan untuk memotivasi para pegawai agar

dapat membentuk perilaku kerja yang baik hingga nantinya tercipta kinerja yang baik pula. Kompensasi atau yang biasanya disebut dengan tunjangan dalam pemerintahan ada pun hak yang diterima oleh PNS berdasarkan Undang - Undang Republik Indonesia No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu: pasal 21 dimana PNS berhak memperoleh:

- 1). Gaji, tunjangan, dan fasilitas
- 2). Cuti
- 3). Jaminan pensiun dan jaminan hari tua
- 4). Perlindungan
- 5). Pengembangan kompetensi.⁵

Secara teoritis tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tunjangan kinerja bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk merancang sistem pemberian tunjangan kinerja yang tepat agar motivasi dan kinerja pegawai dapat meningkat.

Istilah tunjangan kinerja merupakan istilah yang masih baru di kalangan Pegawai Negeri Sipil. Istilah yang lazim dan sering digunakan oleh sebagian besar PNS adalah remunerasi. *Remunerasi* dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata *remunerasi* diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa).

⁵ Raja Syafira Nurmagustini dan Hajan Hidayat., " *Pengaruh sistem penilaian kinerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja PNS*." Jurnal. (Prodi Akutansi Manajerial, Politeknik Negeri Batam, 2019 Vol 3 No 1) HAL 10

Imbalan yang diberikan kepada pegawai atas prestasi kerja atau kinerja yang ditampilkan disebut Tunjangan Kinerja. Pada pasal 1 ayat (3) Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. 74 tahun 2015, disebutkan bahwa tunjangan kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja.⁶

Tunjangan kinerja memberikan definisi insentif diartikan sebagai bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang telah ditentukan . Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*play for performance plan*) . Selain tunjangan kinerja ada kompensasi yang merupakan seluruh *extrensic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah dan gaji , insentif atau bonus dan beberapa tunjangan (*benefits*) . *Extrinsic rewards* adalah imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya berwujud.⁷

Menurut Ramadhan dan Syarifuddin (2016) Remunerasi pada dasarnya merupakan salah satu alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan suatu ikatan kerja sama yang formal antara organisasi dengan pegawai dalam rangka organisasi, remunerasi merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada karyawannya. Menurut Sopiah (2010) Remunerasi diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Remunerasi merupakan

⁶ Siti Mutiah Ulfa., Op., Chit., HAL 2

⁷ Liza Herdiani, et al.," *Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil balai karantina pertanian kelas 1 Banjarmasin*". Jurnal .(Wawasan Manajemen, Univ Lambung Mangkurat. Banjarmasin, 2016 Vol 4 No 1) HAL 25

imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan *remunerasi* sendiri, PNS akan dituntut untuk mengoptimalkan kinerjanya karena jumlah *remunerasi* yang diterima akan sebanding dengan kinerja yang dilakukan, atau dengan kata lain harus memenuhi target tertentu.⁸

Sedangkan Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka (Handoko, 2013). Jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, semangat kerja, kinerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian satu pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002). Simamora (2002), menjelaskan bahwa kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa serta tunjangantunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

⁸ Dito Aditya Darma Nasution., "Pengaruh remunerasi dan semanagt kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kejaksanaan Negeri Medan'. Jurnal. (Fak Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan, 2019 Vol 5 No 1) HAL 42

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Panggabean (dalam Torang, 2013) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Rivai (2009), jenis-jenis kompensasi terdiri dari:

1. Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari :

- a. Gaji, gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan, atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
- b. Upah, upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
- c. Insentif, insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

⁹ Andi Asbar.," pengaruh kompensasi, lingkungan pengendalian dan kompetensi pengelola keuangan terhadap kualitas laporan keuangan (Survei pada satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Sigi''. Jurnal. (Prodi Magister Manajemen Pasca Sarjana, Universitas Tadulako, Palu Sulawesi Tengah, 2017 Vol 5 No 6) HAL 41-50

2. Prinsip Pelaksanaan Tunjangan Kinerja

Menurut Peraturan Kementrian Pembedayaaan Aparatur Negara dan Teformasi Birokrasi No. 63 tahun 2011 tentang pedoman penataan sistem tunjangan kinerja merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan diharapkan dananya bersumber dari efesiensi atau optimalisasi pada anggaran belanja kementrian/lembaga dan pemerintahan daerah dan peningkatan penerimaan yang dihasilkan. Tunjangan kinerja diberikan sesuai dengan kemajuan keberhasilan dan pencapaaian pelaksanaan reformasi birokrasi. 10

Tunjangan kinerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi menggunakan prinsip-prinsip:

- a. Efesiensi atau optimalisasi pada anggaran belanja Kementrian atau Lembaga Pemerintah Daerah
- b. Equad pay for equal work, pemberian besaran tunjangan kinerja sesuai dengan harga jabatan dan pencapaian kinerja.

Adanya kaitan erat antar tunjangan kinerja dengan kinerja, maka pengukuran tunjangan kinerja disesuaikan dengan indikator kinerja. Capaian kinerja pegawai dilihat dari kualitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan kerja (target waktu). Menurut Bernadin dan Russel menjelaskan kriteria utama yang digunakan untuk mengukur kinerja diantaranya yaitu kualitas kerja, kuantitas dan ketepatan waktu. Kualitas diartikan sebagai seberapa jauh atau baik seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dalam mendekati sempurna, dilihat dari kesesuaian dengan

.

2020

¹⁰ Permenpan R&B No 63 Tahun 2011, *jdih. Menpan.go.id*. Diunduh pada Tanggal 24 mei

cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.

Setelah diterapkan tunjangan kinerja, maka dijabarkan jadwal kerja pegawai di Subbag AAK (L1) IAIN Curup sebagai berikut :

- 1) Hari senin Kamis : 07:30 16:00 Wib (Ist : 12:00 13:00 Wib)
- 2) Hari Jum'at: 07:30 15:00 Wib (Ist: 11:00 13:00 Wib)

Dan jadwal kerja pegawai di Subbag Perencanaan & Keuangan adalah :

- 1) Hari Senin- Kamis: 07:30 16:00 Wib (Ist: 12:00 13:00 Wib)
- 2) Hari Jum'at: 07:30 15:00 Wib (Ist: 11:00 13:00 Wib)

Menurut Peraturan Pemerintah Lingkungan Hidup dan Kehutan No. p.74/MenLHK-Setjen/2015) tanggal 07 Januari 2015 tentang Tata Cara Tunjangan Kinerja bagi Pegawai Lingkungan Hidup Kementrian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, maka faktor pengurangan disesuaikan sebagai berikut:

- a) Pegawai yang tidak masuk kerja pada bulan berjalan maka tunjangan kinerja dikurangi sebesar 5% untuk setiap 1 hari tidak masuk kerja dan max 100% dalam 1 bulan
- b) Pegawai yang terlambat masuk kerja dan/atau pulang kerja sebelum waktunya, tidak berada ditempat tugas dan tidak mengisi daftar hadir baik masuk ataupun pulang kerja pada bulan berjalan maka tunjangan kinerjanya dikurangi sebagai berikut:

Tabel 2.1 Waktu dan Persentase pengurangan tukin

Waktu	Persentase Pengurangan				
1 Menit s/d 30 Menit	0,5 %				
31 Menit s/d 60 Menit	1 %				
61 Menit s/d 90 Menit	1,25 %				
91 menit dan/atau tidak mengisi daftar hadir masuk/pulang kerja	1,5 % 11				

3. Kualitas Kerja

Menurut istilah, kata kualitas berarti mutu yaitu tingkat baik buruknya sesuatu. 12 Dan ada beberapa pendapat ahli tentang kualitas kerja :

- a. Menurut Joseph Juran, kualitas adalah kesesuaian untuk penggunaan (fitness for use), ini berarti bahwa suatu produk atau jasa hendaklah sesuai dengan apa yang diperlukan atau diharapkan oleh pengguna.
- b. Menurut Edward Deming, suatu tingkat yang dapat diprediksi dari keseragaman dan kebergantungan pada biaya rendah dan sesuai dengan pasar. ¹³
- c. Welch Jr. mengatakan bahwa kualitas adalah jaminan kesetiaan pelanggan, pertahanan terbaik melawan saingan dari luar, dan satu-satunya jalan menuju pertumbuhan dan pendapatan yang langgeng.

¹² Departemen Pendidikan Nasional, "Kamus Besar Bahasa Indonesia," (Jakarta: Balai Pustaka, 2002) HAL 603

¹¹ PMA RI No 11 *Op, Chit* HAL 18

¹³ Uhar Suharsaputra, "Administrasi Pendidikan," (Bandung: Refika Aditama, 2010), HAL 226-227

- d. Menurut ISO 2000, kualitas adalah totalitas karakteristik suatu produk (barang dan jasa) yang menunjang kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang di spesifikan atau ditetapkan.
- e. Menurut Soewarso Hardjosudarmo, bahwa yang dimaksud kualitas adalah penilaian subyektif daripada "costumer" penentuan ini ditentukan oleh persepsi "costumer" terhadap produk dan jasa.

Dari beberapa pendapat tokoh di atas, terdapat beberapa kesamaan yaitu dalam elemen-elemen sebagai berikut:

- 1). Kualitas meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan.
- 2). Kualitas menyangkut produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan.
- 3). Kualitas merupakan kondisi yang selalu berubah (misalnya apa yang dianggap kualitas saat ini, mungkin dianggap kurang berkualitas pada masa mendatang). ¹⁴

Lupiyoadi dan Hamdani (2011:162) mengemukakan pengertian kualitas kerja adalah kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi. Sementara menurut Marcana dalam Rao (2013:11) menyebutkan bahwa kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.¹⁵

Kotler mendefinisikan kualitas sebagai "totalitas fitur dan karakteristik produk atau jasa yang bergantung pada kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dinyatakan atau tersirat". Pernyataan tersebut memberikan arti bahwa seorang

15 Ceswirdani, et al.," *Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Kuranj*". Jurnal. (Fak Ekonomi, Universitas Tamansiswa, Padang 2017 Vol8 No 1) HAL 3

¹⁴ Nanang Hanafiah dan Cucu Suhana, "Konsep Strategi Pembelajaran," (Bandung: Rafika Aditama, 2009.) HAL 81

produsen berhasil memberikan kualitas apabila produk atau pelayanan yang diberikan memenuhi harapan konsumen, kualitas berpusat pada konsumen. ¹⁶

Kualitas diartikan sebagai seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikendaki oleh suatu aktivitas. Kuantitas diartikan sebagai jumlah yang dihasilkan,atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Sedangkan ketepatan waktu diartikan sebagai seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan.¹⁷

Kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Kualitas kerja, diartikan sebagai mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Wilson dan Heyel (1987:101). Indikator yang digunakan untuk variabel kualitas kerja adalah:

- a). Hasil kerja yang diperoleh
- b). Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi
- c). Manfaat hasil kerja. 18

Menurut Heizer dan Render bahwa kualitas sebagai kemampuan produk atau jasa memenuhi kebutuhan pelanggan. Kualitas sebagai kemampuan produk atau jasa untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

.

¹⁶ Philip Kotler dan Kevin Lane Keller, "Manajemen Pemasaran."(Jakarta :PTIndeks,2009)

HAL 14

17 Agustiani Sambo Layuk, et al., "pengaruh tunjangan kinerja dan beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan kelas II A Sungguminasa". Jurnal. (Makassar, 2019 Vol 2 No 1) HAL 5

¹⁸ Denis Gregorius Legale, dkk., *Op.*, *Chit.*, HAL 935

Kualitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar pengaruh kinerja karyawan maka akan semakin baik kualitas kerja karyawan. Kualitas kerja sebagai variabel intervening tidak berhasil memediasi hubungan disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.¹⁹

Kualitas kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Penelitian pada yusuf (2011) menemukan bahwa kualitas kerja merupakan suatu pola – pola perilaku atau kondisi yang dalam konsep prilaku organisasi dapat dikategorikan sebagai suatu kondisi organisasi yang terbentuk melalui usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen sebagaimana untuk menaikkan taraf hidup karyawan yang dampaknya diharapkan mampu untuk menaikkan performa organisasi dan pengaruh terhadap kualitas kerja.

Kualitas kerja dapat tercapai apabila para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka. Menurut Dessler (1992;476) Kualitas kerja dipengaruhi atau bergantung pada apakah terdapat adanya:

- (1). Perlakuan yang fair, adil, dan sportif terhadap para pegawai,
- (2). Kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri,
- (3). Komunikasi terbuka dan saling mempercayai diantara semua pegawai,

¹⁹ Mansur dan M, Marifah., ''Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui kualitas kerja sebagai Variabel Intervening''. Jurnal. (Fak Ekonomi, Universitas Yapis Papua,

Jayapura, 2018 Vol 2) HAL 172

- (4). Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan penting yang melibatkan pekerjaan mereka,
- (5). Kompensasi yang cukup dan fair,
- (6). Lingkungan yang aman dan sehat

Indikator dari kualitas kerja menurut Hasibuan, yaitu :

- (a). Potensi Diri, merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.²⁰
- (b). Hasil Kerja Optimal, harus dimiliki oleh seorang pegawai. Pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja, kuantitas kerja.
- (c) Proses Kerja, merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanana kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan.
- (d). *Antusiasme*, merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaanya hal ini bisa dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja.

Terwujudnya kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan, perusahaan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawannya dengan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan

I Wayan Mudiartha Utam dan Putu Natalia., ''Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap kualitas kerja karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar'. Jurnal. (Fak Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Bali, 2018 Vol 7 No 7) HAL 4

tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi. Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.²¹

Kualitas adalah memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Menurut Heizer dan Render bahwa kualitas sebagai kemampuan produk atau jasa memenuhi kebutuhan pelanggan. Menurut Russel dan Taylor bahwa kualitas sebagai totalitas tampilan dan karakteristik produk atau jasa yang berusaha keras dengan segenap kemampuannya memuaskan kebutuhan tertentu.

Bitner dan Zeithaml menyatakan untuk dapat meningkatkan *performance quality* (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan *insentive* atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja Penilaian Kualitas Kerja Menurut Matutina indikator kualitas kerja karyawan adalah:

- a. Pengetahuan pemberian pelatihan
- b. Kemampuan berorientasi pada intelejensi dan daya fikir
- c. Keterampilan
- d. Penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan
- e. Pengawasan teknis. ²²

²¹ *Ibid.*, HAL 5

_

²² Widi Yuliani.,"Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai kerja dan kedisplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pasar Sri Ratu". Jurnal. (Fak Ekonomi dan Bisnis, Univsitas Sam Ratulangi, Semarang, 2015 Vol 1) HAL 3

Kualitas kerja pengertian dari Flippo dalam Zwell (2011) berpendapat tentang kualitas kerja sebagai berikut: Meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Bertitik tolak dari definisi yang diberikan oleh Flippo tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Pengukuran Kualitas Kerja Sumber Daya Manusia menurut Siagian (2014:223) memberikan definisi penilaian kualitas sumber daya manusia adalah pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa suatu sistem penilaian prestasi kerja/kinerja yang baik, sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti:

- 1). Mendorong peningkatan prestasi kerja; Pegawai berkinerja memiliki motivasi yang kuat dan tinggi dalam melakukan tugasnya dengan baik.
- 2). Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan; Pegawai dengan hasil kerja yang baik dan memuaskan dapat dijadikan acuan/pedoman dalam pemberian gaji ataupun insentif atas prestasi kerjanya.
- 3). Untuk kepentingan mutasi pegawai kinerja pegawai dapat dinilai dari hasil kerjanya dan dapat dijadikan bahan untuk kepentingan pegawai itu sendiri.
- 4.) Guna untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan, baik yang dimaksud untuk mengatasi kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan terungkap melalui penilaian prestasi kerja;

5). Membantu para pegawai dalam menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karir yang paling tepat, sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan kepentingan organisasi.

4. Indikator Kualitas Kerja

David A Gavin mengemukakan delapan dimensi atau ketegori kritis dari kualitas, yaitu:

- a. Performance (kinerja). Karakteristik kenerja utama produk.
- b. *Feature* (profil). Aspek sekunder dari kinerja, atau kinerja tambahan dari suatu produk.
- c. *Reliability* (dapat dipercayaan). Kemungkinan produk malfungsi atau tidak berfungsi dengan baik, dengan konteks ini produk atau jasa dapat dipercaya dalam menjalankan fungsinya.
- d. Conformance (kesesuaian). Kesesuaian atau cocok dengan keinginan atau kebutuhan konsumen.
- e. *Durability* (daya tahan). Daya tahan produk atau masa hidup produk, baik secara ekonomis maupun teknis.
- f. Serviceability (kepelayanan). Kecepatan, kesopanan, kompetensi, mudah diperbaiki.
- g. Aesthetics (keindahan). Keindahan produk dalam desain, rasa, suara atau bau dari produk, dan ini bersifat subyektif.
- h.*Perceived quality* (kualitas yang dipersepsi). Kualitas dalam pandangan pelangan atau konsumen.²³

Menurut Handoko (2010: 44) Kualitas sumber daya manusia adalah gambaran tentang keberhasilan seseorang dalam melakukan sesuatu. Gambaran ini merupakan sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan pekerjaannya yang dinamakan *level of performance*. Indikator adalah:

.

²³ Uhar Suharsaputra, *Op.*, *Chit*, HAL 22

- 1). Kualitas kerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai.
- 2). Kuantitas kerja adalah banyaknya pekerjaan yang bisa diselesaikan oleh pegawai dengan baik.
- 3) Kehandalan adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepadanya.
- 4).Inisiatif adalah langkah- langkah yang dilakukan pegawai dalam mengerjakan tugas yang sulit.
- 5). Kerajinan adalah keaktifan pegawai dalam bekerja.

5. Faktor-Faktor Meningkatkan Kualitas Kerja

Organisasi kerja yang terbaik cenderung dicirikan oleh adanya organisasi terbuka, kerja sama kelompok, pekerjaan-pekerjaan yang menantang, serta perlakuan yang fair dan adil dengan kata lain dicirikan dengan adanya suatu kehidupan kerja yang berkualitas tinggi. Menurut Moeheriono (2010) Kualitas kerja karyawan dapat tercapai apabila para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dapat bekerja dalam organisasi, dan kemampuan untuk melakukan hal itu dipengaruhi atau bergantung pada apakah terdapat adanya:

- a. Perlakuan yang *fair*, adil, dan sportif terhadap para pegawai.
- b. Kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.
- c. Komunikasi terbuka dan saling mempercayai diantara semua pegawai.
- d. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan- pekerjaan mereka.²⁴

²⁴ Ade Suryadi, Et al. "Pengaruh kualitas kerja dan efensiensi kerja terhadap produktifitas kerja Bintara-TNI AD di MKOREM 032/Wirabraja". Jurnal. (Universitas Tamansiswa, Padang, 2018 Vol 9 No 1) HAL 50-52

- e. Kompensasi yang cukup dan fair.
- f. Lingkungan yang aman dan sehat.

Dengan keadaan suasana yang demikian, maka kualitas kerja dapat terwujud sehingga dapat menentukan tujuan pekerjaan-pekerjaan dalam mencapai target atau tidak. Pengukuran kualitas kerja yang dapat mempengaruhi tujuan pekerjaan-pekerjaan adalah sebagai berikut :

- (1) Kuantitas kerja, dapat terlihat dari besarnya jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- (2) Kualitas kerja, dapat terlihat dari hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan yang dipergunakan untuk meningkatkan mutu dari suatu perusahaan.
- (3) Ketepatan waktu, dapat terlihat dari persentase laporan pegawai yang tepat pada waktunya.
- (4) Disiplin kerja, kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan untuk mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Dibutuhkan pula unsur-unsur yang mendukung terciptanya peningkatan kualitas kerja karyawan, antara lain :

- (a) Kompensasi, Kompensasi memotivasi pegawai dalam bekerja kesejahteraan, pegawai yang ingin sejahtera akan meningkatkan kualitas kerjanya.
- (b) Hubungan kerja, pegawai yang saling bekerja sama akan memiliki hubungan kerja yang baik.
- (c) *Training* bagi para manajer, pelatihan akan meningkatkan kualitas kerja pegawai.

- (d) Survei opini, memberikan masukan atas kekurangan dalam bekerja.
- (e) Penilaian prestasi, memberikan gambaran terhadap hasil kerja.
- (f) Gugus kendali, memberikan kesempatan kepada pegawai dalam bekerja
- (g) Dana pengeluaran, memberikan motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan unsur-unsur diatas kita dapat memperhatikan bahwa programprogram kualitas kerja untuk sebagian didasarkan atas teknik-teknik, seperti jam
kerja lebih singkat dan sebagian lain didasarkan atas rasa percaya dan keterikatan
semua level organisasi. Teknik- teknik termasuk manajemen berdasarkan sasaran,
program keikut sertaan pegawai, program gugus kualitas, dan pengaturan kerja baru
dan juga pemerkayaan pekerjaan memang memainkan peran besar dalam kualitas
kerja, teknik- teknik itu merupakan unsur-unsur yang secara bersama-sama
mempengaruhi kualitas kerja ditempat kerja.²⁵

B. Kerangka Teori

Berdasarkan uraian tentang tunjangan kinerja yang didefenisikan oleh beberapa ahli dan kementrian serta tokoh-tokoh yang telah menjelaskan artinya serta begitu juga dengan penjelasan tentang kualitas kerja. Maka peneliti membuat kerangka berfikir yang sederhana.

Kerangka berfikir yang dimaksud adalah pengaruh tunjangan kinerja terhadap kualitas kerja pegawai Subbag IAIN Curup (Subbag AAK (L Satu) dan Subbag Perencanaan dan Keuangan) . Kerangka teori dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

²⁵ *Ibid.*, HAL 54

Tabel 2.2 Kerangka Berfikir



Didalam kerangka teori ini menjelaskan gambaran tentang kaitan antara tunjangan kinerja yang memberikan pengaruh dalam pekerjaan suatu pegawai dalam meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Ket:

X : Tunjangan KinerjaY : Kualitas Kerja

→ : Pengaruh X terhadap Y

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode merupakan proses pengumpulan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pada bagian ini terlebih dahulu akan menjelaskan mengenai hal-hal yang dapat mempengaruhi metode-metode yang nantinya akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian Lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan dilapangan dengan metode kuantitatif. Dalam hal ini dilakukan di Subbag IAIN Curup yang berupa Subbag AAK (L1) dan Subbag Perencanaan & Keuangan. Penelitian ini menyertakan data berupa angka-angka yang diperoleh dari penyebaran angket (*kuesioner*) dan analisis dengan menggunakan metode statistik dan bantuan SPSS v.16.0.¹

Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. (Kasiram (2008:149) dimana Instrument utamanya adalah Kuesioner yang berisi pernyataan menyangkut tunjangan kinerja dan kinerja pegawai yang diberikan kepada pegawai terpilih untuk diisi secara benar dan jujur.

.

 $^{^1}$ Sugiono , Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D), (Bandung:Alfabeta, 2012) HAL 13

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada penelitian ini ada di Subbag IAIN Curup yaitu Subbag AAK (L1) dan Subbag Perencanaan & Keuangan. terletak di kampus IAIN Curup tetapi gedung AAK (L1) berada di samping gedung rektorat atau dekat dengan gerbang keluar kampus sedangkan ruangan Subbag Perencanaan dan Keuangan berada dilantai 3 Gedung Rektorat IAIN Curup. Peneliti mengambil lokasi di Subbag ini karena peneliti mempunyai beberapa pertimbangan yang ada pada Subbag IAIN Curup (Subbag AAK (L1) dan Subbag Perencanaan & Keuangan).

Data dan Sumber data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian ini, menurut (Arikunto 2010) Adalah subjek dimana data dapat diperoleh.² Pengumpulan data yang akan dipeneliti lakukan terbagi menjadi dua macam yaitu:

a. Data primer

Data primer yaitu data yang diambil atau dihimpun langsung oleh peneliti. Data yang diperoleh dari sumber utama yaitu pustakawan yang menjadi subyek penelitian.

Jadi data primer adalah data yang diperoleh langsung dari para responden atau objek yang diteliti.³ Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh dari hasil observasi peneliti di lokasi dilaksanakannya penelitian dan dari hasil penyebaran koesioner (angket) kepada para pegawai (PNS) di Subbag AAK (L1) dan Subbag Perencanaan dan Keuangan.

 ² Suharsimi Arikuto." *Manajemen Penelitian*", (Jakarta: Rineka Cipta, 2010). HAL. 182
 ³ Sugiyono, Metode Penelitian, *Op., Chit.*, HAL 305

b. Data sekunder

Data sekunder adalah dimana peneliti memperoleh data secara tidak langsung, yang diambil dari pihak-pihak yang berkaitan seperti, buku-buku dan bahan tulisan yang lain yang terkait dengan penelitian atau data. Sumber data sekunder adalah data-data pendukung atau data yang ditujukan sebagai data pelengkap.⁴

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumentasi dan mediamedia relevan lainnya yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian.

4. Populasi dan Sampel

Arikunto mendefinisikan bahwa: "Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian". ⁵ Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi. Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representatif* atau dapat mewakili. ⁶

-

⁴ *Ibid.*, HAL 306

⁵ Suharsimi Arikunto, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik," (Jakarta: RinekaCipta, 2006) HAL 108

http://www.pengertianku.net/2015/03/pengertian-populasi-dan-sampel-serta-teknik-sampling..html diunduh pada tanggal 22 Desember 2019 13:05

Tabel 3.1 Jumlah Populasi dan Sampel

No	Keterangan	Populasi	Sampel
1	Subbag AAK (L1)	9	6
2	Subbag Perencanaaan dan Keuangan	11	9
	Jumlah Keseluruhan	20	15

5.Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi yang akurat dan relevan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik-teknik sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran yang bersifat umum dan relatif menyeluruh, tentang apa yang tercangkup dalam fokus permasalahan yang akan diteliti, selain itu karena penelitian ini berkenaan langsung dengan menganalisis peran kualitas, dukungan dalam meningkatkan pekerjaan seseorang maka teknik observasi di rasa tepat digunakan. Teknik observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi non partisipan, karena peneliti tidak terlibat langsung dalam kegiatan yang berkaitan dengan masalah penelitan namun hanya sebagai pengamat saja.

b. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden. Angket merupakan kumpulan pertanyaan-pertanyaan tertulis yang digunakan untuk

memperoleh informasi dari responden tentang diri pribadi atau hal-hal yang ia ketahui. Angket disebarkan kepada semua responden/sampel yang akan diteliti yaitu kepada semua pegawai PNS Subbag AAK/L1 dan Subbag Perencanaan dan Keuangan IAIN Curup.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menghimpun data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti antara lain struktur organisasi, yaitu pengumpulan data secara langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh data yang valid dengan melakukan pengamatan langsung diruang Subbag IAIN Curup yaitu Subbag AAK (L1) dan Subbag Perencanaan dan Keuangan.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data merupakan suatu langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian, karena analisa data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian. Analisi data menggunakan *Skala Likert* agar dapat menggungkapkan seberapa berpengaruh Tunjangan kinerja terhadap Kualitas kerja. Dalam angket nantinya akan berisi item-item instrument yang berupa pernyataan dan perskoran menggunakan lima alternatif jawaban disetiap pertanyaan.

Analisis data dapat dilakukan melalui tahap berikut ini, yaitu : Tahap Penelitian.

- a. Perencanaan Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan adalah sebagai berikut:
 - Peneliti meneliti ruang Subbag AAK dan Subbag Perencanaan & Keuangan IAIN Curup.

- 2) Peneliti membuat instrumen-instrumen penelitian yang akan digunakan untuk penelitian.
- b. Pelaksanaan pada tahap ini kegiatan yang dilakukan adalah sebagai berikut:
 - 1) Peneliti melaksanakan pembelajaran pada sampel penelitian.
- c. Evaluasi pada tahap ini, peneliti menganalisis dan mengolah data yang telah dikumpulkan dengan metode yang telah ditentukan dengan menggunakan uji parsial (t), regresi linear sederhana dan koefesien determinan R².
- d. Penyusunan laporan pada tahap ini, kegiatan yang dilakukan adalah menyusun dan melaporkan hasil-hasil penelitian.

BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Pasca dibentuknya Panitia Persiapan Pendirian Fakultas Syari'ah IAIN Raden Fatah Cabang Curup, maka segera disusul dengan didirikannya Yayasan Taqwa Pelembang Cabang Curup. Gagasan pendirian fakultas Syari'ah ini memperoleh sambutan hangat dan semangat dari seluruh lapisan masyarakat Curup. Dengan dukungan banyak pihak, pada tahun 1963 tekat bulat Yayasan Taqwa Palembang Cabang Curup mendirikan Fakultas Syari'ah dengan menyandang status swasta. Fakultas Syari'ah yang baru lahir ini dipimpin oleh Drs. A. Zaidan Djauhari sebagai Dekan dan Drs. Djam'an Nur sebagai Wakil Dekan.Hampir bersamaan dengan perubahan status IAIN Raden Fatah Palembang dari cabang IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menjadi IAIN yang berdiri sendiri, Fakultas Syari'ah IAIN Raden Fatah Curup juga diganti menjadi Fakultas Ushuluddin, bersamaan dengan itu pula berdiri Fakultas Syari'ah IAIN raden Fatah di Bengkulu. Pada tahun 1964 dengan datangnya Surat Keputusan Menteri Agama RI No 86 Tahun 1964.

Fakultas Ushuluddin yang semula berstatus swasta berubah menjadi Negeri. Unsur pimpinan saat itu adalah KH. Amin Addary sebagai Dekan, Drs. Djam'an Nur sebagai Wakil Dekan I dan III, M. Yusuf Rachim, SH. sebagai Wakil Dekan II dan IV. SK perubahan status dari swasta menjadi negeri di atas disusul dengan penerbitan

¹ www.iaincurup.ac.id tanggal 20 April 2020 11.21

Surat Keputusan Menteri Agama No. 87 Tahun 1964 yang menyatakan bahwa Fakultas Ushuluddin Raden Fatah Curup merupakan bagian tidak terpisahkan dari IAIN (*Al-Jami'ah Al-Islamiyyah Al-Hukumiyyah*) Raden Fatah yang berkedudukan di Ibukota Propinsi Sumatera Selatan, yaitu Palembang.

Eksistensi Fakultas Ushuluddin IAIN Raden Fatah Curup memberikan makna berarti bagi perkembangan peradaban Islam di Kabupaten Rejang Lebong, terutama bagi pembangunan bidang keagamaan. Fakultas Ushuluddin ini juga memperoleh apresiasi dan dukungan menggembirakan dari pemerintah daerah Rejang Lebong. Salah satu bukti kongkrit perhatian Pemda terhadap fakultas ini adalah bantuan yang diberikan oleh Bupati Rejang Lebong Syarifuddin Abdullah pada tahun 1964, yaitu berupa Mobil Jeep Land Rover, uang rutin setiap bulan Rp. 10.000, bensin premium 15 liter setiap hari, mesin ketik dan seperangkat perabotan tamu dan pimpinan.

Nampaknya bantuan tersebut tidak hanya berlaku semasa Bupati Syarifuddin Abdullah saja. Ketika tahun 1967 jabatan Bupati di tangan Drs. Mahally, Fakultas Ushuluddin tidak hanya memperoleh bantuan rutin berupa uang dan bensin, tetapi juga sebidang tanah seluas hampir 2 hektar di Dusun Curup untuk pembangunan gedung baru yang lebih memadai.²

Dalam perjalanan sejarahnya, gedung perkuliahan Fakultas Ushuluddin IAIN Raden Fatah Curup mengalami beberapa kali perpindahan. Pada tahun 1963 hingga 1964 menempati gedung sekolah Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) Curup yang berlokasi di Talang Rimbo Curup (Sekarang MAN Curup). Dari tahun 1965

.

² www.iaincurup.ac.id tanggal 20 April 2020 11.21

hingga 1968 mengunakan bangunan gedung yang saat ini menjadi lokasi Rumah Sakit Umum Daerah Curup di jalan Dwi Tunggal.

Tahun 1969 hingga tahun 1981 menempati gedung Yayasan Rejang Setia bekas sekolah Belanda (HIS) di Jalan Setia Negara(yang Sekarang Gedung Pascasarjana IAIN Curup). Sejak tahun 1982 Fakultas Ushuluddin bisa bernafas lega karena menempati bangunan sendiri bantuan pemerintah di Jl. Dr. AK. Gani Curup hingga sekarang.

Seiring dengan *progresifitas* dan dinamika zaman, maka banyak perubahan kebijakan atau lahirnya kebijakan-kebijakan baru di pusat pemerintahan yang berimbas ke daerah-daerah. Salah satu perubahan tersebut adalah dalam dunia khususnya lembaga-lembaga pendidikan pendidikan, tinggi agama yang diselenggarakan oleh Departemen Agama. Dengan lahirnya peraturan baru IAIN cabang diharuskan menjadi sekolah tinggi dengan nama Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN). Fakultas Ushuluddin IAIN Raden Fatah Curup sebagai cabang dari IAIN Raden Fatah Palembang secara otomatis juga berubah status dari IAIN menjadi STAIN Curup. Secara yuridis formal perubahan tersebut dituangkan dalam Keputusan Presiden No 11 Tahun 1997. STAIN Curup terus berkembang dengan penuh spirit dan self confidence yang tinggi untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi di Kabupaten Rejang Lebong. Segala upaya telah direncanakan, dirintis, dan diperjuangkan dengan penuh kesungguhan. Segala Upaya di lakukan, baik dalam pengembangan sarana dan prasarana untuk menuju tingkatan yang lebih baik lagi yaitu menyandang status IAIN. Dengan berbagai dukungan baik dari dalam Civitas Akademika maupun dari pihak Luar Civitas, akhirnya pada tanggal 05 April

2018 disahkannya Peraturan Presiden Republik Indonesia yang ditandatangai oleh Presiden Republik Indonesia Ir. H. Joko Widodo, No 24 Tahun 2018 tentang "Institut Agama Islam Negeri Curup". Dengan Peraturan Presiden ini didirikan Institut Agama Islam Negeri Curup sebagai perubahan bentuk dari Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Curup. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup merupakan Perguruan Tinggi di lingkungan Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang agama, yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang agama

2 Visi dan Misi

Visi IAIN Curup

Menjadi Lembaga Pendidikan Tinggi Islam yang Bermutu, Relegius, Inovatif dan Kompetitif.

Misi IAIN Curup

Adapun yang menjadi misi IAIN Curup adalah:

- a) Menyelenggarakan Pendidikan dan Pengajaran yang Bermutu, Religius, dan Menghasilkan Ilmu Pengetahuan yang Inovatif dan Kompetitif.
- b) Menyelenggarakan dan Mengembangkan berbagai bidang disiplin ilmu melalui Penelitian Kompetitif yang Bermutu dan Handal.
- c) Melaksanakan Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat sebagai proses Pemantapan dan Pemanfaatan Pengembangan Ilmu Pengetahuan.³

³ www.iaincurup.ac.id tanggal 20 April 2020 11.21

B. Demografi Responden

Penelitian ini menggunakan instrument pengumpulan data berupa penyebaran *koesioner* atau angket. Penyebaran angket tersebut ditujukan pada dua variable teliti yaitu tunjangan kinerja dan kualitas kerja yang berjumlah 15 respomden dimana yang berada di Subbag AAK (L1) ada 6 orang dan responden di Subbag Perencanaan dan Keuangan berjumlah 9 orang.

Tabel 4.1 Jumlah Responden

No	Keterangan	Populasi	Sampel
1	Subbag AAK (L1)	9	6
2	Subbag Perencanaaan dan Keuangan	11	9
	Jumlah Keseluruhan	20	15

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Koesioner atau angket akan dikelola nantinya dengan dikelompokkan berdasarkan karakteristik responden dengan rincian sebagai berikut: Menetukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus :

SK=ST x JB x JR

Ket:

SK: Skor Kriterium

ST : Skor Tertinggi

JB: Jumlah Bulir Soal

JR: Jumlah Responden

Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor item, untuk mencari jumlah skor dari hasil angket dengan rumus :

$$\sum x1 = x1x2x3x4x5x6x7x8x9x10$$

Ket:

X1 : Jumlah skor hasil angket vaiabel X

 X_1 - X_N : Jumlah skor angket masing-masing responden

$$\sum y1 = y1y2y3y4y5y6y7y8y9y10 ... yn$$

Ket:

Y1 : Jumlah skor hasil angket vaiabel X

Y₁-Y_N: Jumlah skor angket masing-masing responden

1. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Analisis data responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada table berikut :

Tabel 4.2 Klarifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin Cumulative Frequency Percent Valid Percent Percent Valid Laki-laki 8 53.3 53.3 53.3 7 46.7 46.7 100.0 Perempuan Total 100.0 100.0 15

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan data yang ditampilkan diatas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 8 orang atau angka dalam

persentase sebesar 53,3 % sedangkan pesentase untuk responden jenis kelamin perempuan berjumlah 7 orang adalah 46,7 %. Dari jumlah tersebut menunjukkan bahwa mayoritas jenis kelamin responden dalam peneletian ini adalah laki-laki.

2. Karakteristik Responden berdasarkan usia

Karakteristik berdasarkan usia dipilih karena dalam menetukan sikap maupun penilaian biasanya umur ikut mempengaruhi,dikarenakan dalam beberapa aspek seperti pengetahuan, pengalaman dan cara berfikir yang berbeda diperoleh seseorang dalam jangka usia tertentu sehingga hal tersebut juga akan mempengaruhi penilaian.

Klarifikasi responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan padatabel berikut :

Tabel 4.3 Klasifikasi Responden berdasarkan Umur/Usia Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 50 Tahun	2	13.3	13.3	13.3
	21 s/d 30 Tahun	2	13.3	13.3	26.7
	31 s/d 40 Tahun	5	33.3	33.3	60.0
	41 s/d 50 Tahun	6	40.0	40.0	100.0
	Total	15	100.0	100.0	ı

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Hasil analisis tabel diatas memberikan gambaran bahwa dari sampel menunjukkan bahwa responden dengan usia 21-30 tahun berjumlah 2 orang atau dalam angka persentase sebesar 13,3 % sedangkan responden dengan usia

31-40 tahun berjumlah 5 orang atau dalam angka persentase sebesar 33,3 % kemudian responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 6 orang atau dalam angka persentase sebesar 40.0 % dan untuk responden dengan usia lebih dari 50 tahun berjumlah 2 orang atau dalam angka persentase sebesar 13,3%. Dengan demikian dapat diketahui mayoritas responden berusia 41-50 tahun.

3. Karakteristik Pendidikan

Tabel 4.4 Karakteristik Pendidikan

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	12	80.0	80.0	80.0
	S2	3	20.0	20.0	20.0
					100.0
	Total	15	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Hasil tabel tersebut memberikan gambaran bahwa pada karakteristik pendidikan responden yang terambil sebanyak 15 orang pegawai yang bekerja di Subbag AAK (L1) dan Subbag Perencanaan dan Keuangan IAIN Curup. Dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan S1 berjumlah 12 orang atau dalam angka persentase sebanyak 80.0% sedangkan pendidikan S2 berjumlah 3 orang atau dalam angka persentase sebanyak 20.0%, dengan demikian dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah dengan tingkat pendidikan S1.

4. Karakteristik Masa Kerja

analisis berdasarkan karakteristik pekerjaan ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja masa kerja

-		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	1	6.7	6.7	6.7
	> 15 Tahun	2	13.3	13.3	20.0
	> 5 Tahun	2	13.3	13.3	33.3
	>15 Tahun	1	6.7	6.7	40.0
	10-15 Tahun	6	40.0	40.0	80.0
	5 - 10 Tahun	1	6.7	6.7	86.7
	5-10 Tahun	2	13.3	13.3	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa masa kerja 10-15 tahun atau dalam angka persentase 40,0% memiliki masa kerja yang paling banyak diduduki.

5. Karakteristik Pendapatan PerBulan/ Gaji

Analisis berdasarkan karakteristik pekerjaan ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.6 Karakteristik Responden berdasarkan Pendapatan Gaji

pendapatan gaji											
					Cumulative						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent						
Valid	Rp. > 5.000.000	3	20.0	20.0	20.0						

Rp. 2000.000 - 3.000.000	2	13.3	13.3	33.3
Rp. 3.000.000 - 3.500.000	7	46.7	46.7	80.0
Rp. 4.000.000 - 5.000.000	3	20.0	20.0	100.0
Total	15	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Hasil tabel diatas memberikan gambaran bahwa pada karakteristik pendapatan gaji responden yang terambil sebanyak 15 orang pegawai yang bekerja di Subbag AAK (L1) dan Subbag Perencanaan dan Keuangan IAIN Curup. Dapat diketahui bahwa responden dengan pendapatan gaji > Rp. 5.000.000 berjumlah 3 orang atau dalam angka persentase sebanyak 20.0%, sedangkan pendapatan gaji berkisar Rp. 2.000.000 – 3. 000.000 berjumlah 2 orang atau dalam angka persentasee sebanyak 13,3%, dan pendapatan berkisar Rp. 3.000.000 – 3.500.000 berjumlah 7 orang atau dalam angka persentase sebanyak 46,7% kemudian pendapatan sebanyak Rp. 4.000.000 – 5.000.000 sebanyak 3 orang atau dalam angka persentase sebanyak 20.0%, dengan demikian dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang paling banyak pendapatan gaji adalah Rp. 3.000.000 – 3.500.000 dengan tingkat persentase

6. Karakteristi pekerjaan (Pangkat dan Golongan)

Analisis berdasarkan karakteristik pekerjaan ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7 Klarifikasi responden berdasarkan pekerjaan (Pangkat/Golongan)
Pekerjaan

	-				Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Penata III/c	5	33.3	33.3	33.3
	Penata Muda III/a	2	13.3	13.3	46.7
	Penata Muda T I III/b	4	26.7	26.7	73.3
	Penata Tingkat I III/d	4	26.7	26.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Hasil tabel diatas memberikan gambaran bahwa pada karakteristik pekerjaan yang terambil sebanyak 15 orang pegawai yang bekerja di Subbag AAK (L1) dan Subbag Perencanaan dan Keuangan IAIN Curup. Dapat diketahui bahwa responden dengan pekerjaan (pangkat dan golongan) Penata III/c berjumlah 5 orang atau dalam angka persentase sebanyak 33,3%, sedangkan Penata Muda III/a berjumlah 2 orang atau dalam angka persentase sebanyak 13,3%, dan Penata Muda Tingkat I III/b berjumlah 4 orang atau dalam angka persentase sebanyak 26,7% kemudian Penata Muda III/d sebanyak 4 orang atau dalam angka persentase sebanyak 26,7%, dengan demikian dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang paling banyak pekerjaan pada pangkat dan golongan adalah Penata III/c Sebanyak 33,3% tingkat persentase.

Dengan analisis yang dilakukan terhadap seluruh karakteristik responden dalam penelitian ini, bertujuan agar dapat di analisis secara jelas mulai dari segi jenis kelamin hingga pangkat dan golongan para pegawai. Sehingga dapat diketahui mana pengetahuan, pendidikan ataupun kualitas yang dimiliki responden.

C. Uji Instrument Penelitian

1. Gambaran Distribusi jawaban responden

a) Variabel X(Tunjangan Kinerja)

Variabel tukin digunakan sebagai variabel independen atau dilambangkan dengan simbol X. Tunjangan kinerja merupakan suatu bentuk tindakan tambahan gaji oleh seseorang atasan atau lembaga tertentu agar dapat dioptimalkan dengan sangat baik.

Indikator variabel ini diuraikan kedalam 10 pernyataan dan disebar kepada 15 pegawai Subbag IAIN Curup yaitu di Subbag AAK (L1) dan Subbag Perencanaan dan Keuangan. Berikut distribusi jawaban yang diberikan oleh responden terhadap variabel X, Tunjangan kinerja ialah pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden berdasarkan Variabel X. Tukin

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	F	%
X.1	5	33,3	9	60,0	1	6,7	0	0	0	0	15	100
X.2	2	13,3	13	86,7	0	0	0	0	0	0	15	100
X.3	5	33,3	10	66,7	0	0	0	0	0	0	15	100

X.4	5	33,3	10	66,7	0	0	0	0	0	0	15	100
X.5	6	40,0	9	60,0	0	0	0	0	0	0	15	100
X.6	2	13,3	12	80,0	1	6,7	0	0	0	0	15	100
X.7	6	40,0	9	60,0	0	0	0	0	0	0	15	100
X.8	3	20,0	11	73,3	1	6,7	0	0	0	0	15	100
X.9	2	13,3	12	80,0	0	0	1	6,7	0	0	15	100
X.10	4	26,7	11	73,3	0	0	0	0	0	0	15	100
X.11	0	0	4	26,7	7	46,7	4	26,7	0	0	15	100
X.12	0	0	0	0	3	20,0	12	80,0	0	0	15	100
X.13	0	0	10	66,7	5	33,3	0	0	0	00	15	100
X.14	8	53,3	7	46,7	0	0	0	0	0	0	15	100
X.15	8	53,3	7	46,7	0	0	0	0	0	0	15	100

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa dalam koesioner Variabel X Tunjangan kinerja pernyataan pertama X.1 memperoleh 9 poin atau 60,7 % memilih jawaban setuju, dan sebanyak 5 point atau 33,3 % dengan pilihan sangat setuju, kemudian dengan jawaban kurang setuju sebanyak 1 point atau 6,7 %.

Sedangkan pernyataan kedua X.2 jawaban terbanyak ialah sebesar 13 point atau 86,7 % yang memilih jawaban setuju, sedangkan jawaban sangat setuju mendapat 2 point atau sebanyak 13,3%.

Kemudian pada pernyataan ketiga X.3 jawaban terbanyak ialah 10 point atau 66,7% yang memilih jawaban setuju sedangkan 5 point atau 33,3% memilih jawaban setuju.

Pada penyataan keempat X.4 jawaban yang dipilih terbanyak ialah 10 point atau 66,7% yang memilih jawaban setuju sedangkan 5 point atau 33,3% memilih jawaban setuju.

Pada pernyataan kelima X.5 jawaban yang dipilih terbanyak adalah 9 point atau 60,0% yang memilih jawaban setuju sedang yang memilih jawaban sangat setuju mendapat 6 point atau 40,0%.

Pada pernyataan keenam X.6 banyak yang memilih jawaban setuju sebanyak 12 point atau 80,0%, dan yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 2 point atau 13,3% kemudian yang memilih jawaban kurang setuju ada 1 point atau 6,7%.

Pada pernyataan ke tujuh X.7 yang memilih jawaban sangat setuju ada 6 point aau 40,0% sedangkan point terbanyak jatuh pada jawaban setuju sebanyak 9 point atau 60,0%.

Pada pernyataan ke delapan X.8 yang banyak memilih jawaban setuju ada 11 point atau 73,3%, lalu yang memilih jawaban kurang setuju ada 3 point atau 20,0% dan yag memilih jawaban kurang setuju ada 1 point atau 6,7%.

Pada pernyataan ke Sembilan X.9 banyak memilih jawaban setuju sebanyak 12 point atau 80,0% sedangkan yang memilih jawaban sangat

setuju ada 2 point atau 13,3% dan yang memilih jawaban tidak setuju ada 1 point atau 6,7%.

Sedangkan pada penyataan ke sepuluh X.10 banyak memilih jawaban setuju sebanyak 11 point atau 73,3% sedangkan yang memilih jawaban sangat setuju ada 4 point atau 26,7%.

Sedangkan pernyataan sebelas X.11 jawaban terbanyak ialah sebesar 7 point atau 46,7 % yang memilih jawaban kurang setuju, sedangkan jawaban setuju dan tidak setuju mendapat 4 point atau sebanyak 26,7 %.

Pada pernyataan ke dua belas X.12 banyak memilih jawaban tidak setuju sebanyak 12 point atau 80,0% dan yang memilih jawaban kurang setuju ada 3 point atau 20,0%.

Pada pernyataan ke tiga belas X.13 banyak memilih jawaban tidak setuju sebanyak 10 point atau 66,7% dan yang memilih jawaban kurang setuju ada 5 point atau 33,3%.

Sedangkan pernyataan X.14 jawaban terbanyak ialah sebanyak 8 point atau 53,3% yang memilih jawaban sangat setuju, sedangkan jawaban setuju mendapat 7 point atau sebanyak 46,7%.

kemudian pernyataanyang terakhir X.15 jawaban terbanyak ialah sebesar 9 point atau 60,0 % yang memilih jawaban setuju, sedangkan jawaban sangat setuju mendapat 6 point atau sebanyak 40,0 %.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban yang mendominasi dari jawaban lain adalah jawaban setuju lalu diikuti dengan jawaban sangat setuju dan kurang setuju atau tidak setuju, sedangkan jawaban yang sama sekali tidak dipilih adalah jawaban sangat tidak setuju.

b) Variabel Y (Kualitas Kerja)

Variable Y Kualitas kerja digunakan sebagai variabel dependen atau dilambangkan dengan simbol Y. Kualitas kerja merupakan suatu bentuk hasil dari pekerjaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh.

Indikator variabel ini diuraikan kedalam 13 pernyataan dan disebar kepada 15 pegawai Subbag IAIN Curup yaitu di Subbag AAK (L1) dan Subbag Perencanaan dan Keuangan. Berikut distribusi jawaban yang diberikan oleh responden terhadap variabel Y Kualitas Kerja ialah pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden berdasarkan Variabel Y. Kualitas Kerja

Pernyataan		SS		S	I	KS	7	ΓS	S	ΓS	To	tal
·	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	F	%
Y.1	3	20,0	12	80,0	0	0	0	0	0	0	15	100
Y.2	2	13,3	13	86,7	0	0	0	0	0	0	15	100
Y.3	3	20,0	12	80,0	0	0	0	0	0	0	15	100
Y.4	3	20,0	12	80,0	0	0	0	0	0	0	15	100
Y.5	2	13,3	13	86,7	0	0	0	0	0	0	15	100
Y.6	3	20,0	12	80,0	1	6,7	0	0	0	0	15	100

Y.7	2	13,3	12	80,0	1	6,7	0	0	0	0	15	100
Y.8	0	0	14	93,3	1	6,7	0	0	0	0	15	100
Y.9	3	20,0	11	73,3	1	6,7	0	0	0	0	15	100
Y.10	2	13,3	13	86,7	0	0	0	0	0	0	15	100
Y.11	1	6,7	14	93,3	0	0	0	0	0	0	15	100
Y.12	1	6,7	11	73,3	3	20,0	0	0	0	0	15	100
Y.13	0	0	9	60,0	2	13,3	4	26,7	0	0	15	100
Y.14	0	0	1	6,7	9	60,6	5	33,3	0	0	15	100
Y.15	6	40,0	9	60,0	0	0	0	0	0	0	15	100
Y.16	6	40,0	9	60,0	0	0	0	0	0	0	15	100
Y.17	5	33,3	2	13,3	8	53,3	0	0	0	0	15	100
Y.18	5	33,3	4	66,3	0	0	0	0	0	0	15	100
Y.19	9	60,0	6	40,0	0	0	0	0	0	0	15	100
Y.20	3	20,0	12	80,0	0	0	0	0	0	0	15	100

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa dalam koesioner Variabel Y Kualitas kerja pernyataan pertama Y.1 memperoleh 12 poin atau 80,0 % memilih jawaban setuju, dan sebanyak 3 point atau 20,0 % memilih jawaban sangat setuju.

Sedangkan pernyataan kedua Y.2 jawaban terbanyak sebesar 13 point atau 86,7 % yang memilih jawaban setuju, sedangkan jawaban sangat setuju mendapat 2 point atau sebanyak 13,3%.

Kemudian pada pernyataan ketiga Y.3 jawaban terbanyak ialah 12 poin atau 80,0 % memilih jawaban setuju, dan sebanyak 3 point atau 20,0 % memilih jawaban sangat setuju.

Pada penyataan keempat Y.4 jawaban yang dipilih terbanyak ialah 12 poin atau 80,0 % memilih jawaban setuju, dan sebanyak 3 point atau 20,0 % memilih jawaban sangat setuju.

Pada pernyataan kelima Y.5 jawaban yang dipilih terbanyak 13 point atau 86,7 % yang memilih jawaban setuju, sedangkan jawaban sangat setuju mendapat 2 point atau sebanyak 13,3%.

Pada pernyataan keenam Y.6 banyak yang memilih jawaban setuju sebanyak 12 poin atau 80,0 % memilih jawaban sangat setuju sebanyak 3 point atau 20,0 %

Pada pernyataan ke tujuh Y.7 yang memilih jawaban sangat setuju ada 2 point atau 13,3% sedangkan point terbanyak jatuh pada jawaban setuju sebanyak 12 point atau 80,0% dan yang milih jawaban kurang setuju mendapat 1 point atau 6,7%.

Pada pernyataan ke delapan Y.8 yang banyak memilih jawaban setuju ada 14 point atau 93,3%, lalu yang memilih jawaban kurang setuju ada 1 point atau atau 6,7%.

Pada pernyataan ke sembilan Y.9 banyak memilih jawaban setuju sebanyak 11 point atau 73,3 % sedangkan yang memilih jawaban sangat setuju ada 3 point atau 20,0 % dan yang memilih jawaban kurang setuju ada 1 point atau 6,7%.

Sedangkan pada penyataan ke sepuluh Y.10 banyak memilih jawaban setuju sebanyak 13 point atau 86,7% sedangkan yang memilih jawaban sangat setuju ada 2 point atau 13,3%.

Pada pernyataan ke sebelas Y.11 banyak memilih jawaban setuju sebanyak 14 point atau 93,3 % sedangkan yang memilih jawaban sangat ada 1 point atau 6,7%.

Pada pernyataan ke dua belas Y.12 banyak memilih jawaban setuju sebanyak 11 point atau 73,3 % sedangkan yang memilih jawaban sangat setuju ada 1 point atau 6,7 % dan yang memilih jawaban kurang setuju ada 3 point atau 20,0%.

Pada pernyataan ke tiga belas Y.13 banyak memilih jawaban setuju sebanyak 9 point atau 60,0% dan yang memilih jawaban kurang setuju ada 2 point atau 13,3% sedangkan untuk 4 point atau 26,7% jawaban yang dipilih adalah tidak setuju.

Kemudian pernyataan ke empat belas Y.14 memperoleh 5 poin atau 33,3 % memilih jawaban tidak setuju, lalu sebanyak 9 point atau 60,0% memilih jawaban tidak setuju dan sebanyak 1 point atau 6,7 % memilih jawaban setuju.

Sedangkan pernyataan kelima belas Y.15 jawaban terbanyak sebesar 9 point atau 60,0 % yang memilih jawaban setuju, sedangkan jawaban sangat setuju mendapat 6 point atau sebanyak 40,0%.

Kemudian pada pernyataan keenam belas Y.16 jawaban terbanyak sebesar 9 point atau 60,0 % yang memilih jawaban setuju, sedangkan jawaban sangat setuju mendapat 6 point atau sebanyak 40,0%.

Pada penyataan ketujuh belas Y.17 jawaban yang dipilih terbanyak ialah 8 poin atau 53,3 % memilih jawaban tidak setuju, lalu memilih jawaban setuju sebanyak 2 atau 13,3% dan sebanyak 5 point atau 33,3 % memilih jawaban sangat setuju.

Pada pernyataan kedelapan belas Y.18 jawaban terbanyak sebesar 10 point atau 66,7% yang memilih jawaban setuju, sedangkan jawaban sangat setuju mendapat 5 point atau sebanyak 33,3%.

Pada pernyataan kesembilan belas Y.19 jawaban terbanyak sebesar 9 point atau 60,0 % yang memilih jawaban sangat setuju, sedangkan jawaban setuju mendapat 6 point atau sebanyak 40,0%.

kemudian pernyataan kedua puluh Y.20 yang memilih jawaban sangat setuju ada 3 point atau 20,0% sedangkan point terbanyak jatuh pada jawaban setuju sebanyak 12 point atau 80,0%.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih atau yang mendominasi adalah jawaban setuju lalu diikuti dengan jawaban sangat setuju, kurang setuju dan tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju adalah jawaban yang tidak dipilih oleh responden.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah data yang didapat dilapangan memang benar-benar layak untuk diteliti atau tidak. Pada pengujian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Pengujian Validitas,

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menilai validitas kuesioner tersebut adalah korelasi tunjangan kinerja dan kualitas kerja.

Uji Validitas yaitu:

$$Uji \ validitas \ r_{xy} = \frac{N(\varepsilon XY) - (\varepsilon X)(\varepsilon Y)}{\sqrt{\left\{\left(N\varepsilon X^2\right) - (\varepsilon X)^2\right\}\left\{N\varepsilon Y^2\right\} - (\varepsilon Y)^2}}$$

Ket:

 r_{xy} = Koefesien korelasi yang dicari

N = Jumlah respondenX = Skor tiap item

Y = Skor seluruh item responden uji coba

 εXY = Hasil skor X dan Y untuk setiap responden

 $\varepsilon X = Skor item tes$ $\varepsilon Y = Skor responden$

 $(\varepsilon X2)$ = Kuadrat skor item tes

 $(\varepsilon Y2) = Kuadrat responden$

1). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dinyatakan valid

2). Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka dinyatakan tidak valid

Kegiatan menemukan suatu pertanyaan valid atau tidak untuk digunakan pada suatu penelitian, uji validasi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai rtabel dengan jumlah responden sebanyak 15 orang atau (n) = 15, sehingga diketahui nilai r_{tabel} dalam penelitian ini adalah (0.05; 15) = 0.514

Suatu item pernyataan dapat diketahui valid atau tidak valid dapat dilakukan dengan membuat perhitungan statistik yang menggunakan aplikasi SPSS v. 16.0 dan mengelompokkan setiap pernyataan berdasarkan jenis variabelnya barulah kemudian data dapat diolah. Hasil output data penelitian dalam uji validasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10 Uji Validasi X Tunjangan Kinerja

Item Pertanyaan	Rhitung	rtabel	Kesimpulan
X.1	0,599	0,514	Valid
X.2	0,630	0,514	Valid
X.3	0,533	0,514	Valid
X.4	0,733	0,514	Valid
X.5	0,707	0,514	Valid
X.6	0,523	0,514	Valid
X.7	0,800	0,514	Valid
X.8	0,566	0,514	Valid

X.9	0,649	0,514	Valid
X.10	0,660	0,514	Valid
X.11	0,556	0,514	Valid
X.12	0,534	0,514	Valid
X.13	0,542	0,514	Valid
X.14	0,540	0,514	Valid
X.15	0,595	0,514	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan data dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh penyataan pada variable X, Tunjangan kinerja yang digunakan dalam koesioner telah memenuhi kriteria validasi, karena masing-masing pernyataan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dibandingkan dengan nilai yang ada di r_{tabel}. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan yang ada pada variable X Tunjangan kinerja dinyatakan valid.

Tabel 4.11 Uji Validitas Y Kualitas Kerja

Item Pertanyaan	Rhitung	rtabel	Kesimpulan
Y.1	0,960	0,514	Valid
Y.2	0,563	0,514	Valid
Y.3	0,733	0,514	Valid
Y.4	0,574	0,514	Valid

Y.5	0,544	0,514	Valid
Y.6	0,654	0,514	Valid
Y.7	0,533	0,514	Valid
Y.8	0,579	0,514	Valid
Y.9	0,571	0,514	Valid
Y.10	0,549	0,514	Valid
Y.11	0,818	0,514	Valid
Y.12	0,524	0,514	Valid
Y.13	0,537	0,514	Valid
Y.14	0,561	0,514	Valid
Y.15	0,520	0,514	Valid
Y.16	0,520	0,514	Valid
Y.17	0,611	0,514	Valid
Y.18	0,530	0,514	Valid
Y.19	0,534	0,514	Valid
Y.20	0,522	0,514	Valid
1 1 1	1ah 2020		

Sumber: data primer diolah,2020

Berdasarkan pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa penyataan pada variable Y Kualitas kerja yang digunakan dalam koesioner telah memenuhi kriteria validasi, karena masing-masing penyataan memiliki nilai $r_{\rm hitung}$ yang

lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan yang ada pada variabel Y Kualitas kerja dinyatakan valid.

b. Uji Realibitas

Uji realibilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reabilitas merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten atau reliabel, walaupun sudah dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama menggunakan alat ukur yang sama pula. 4 Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $Cronbach\ Alpa > 0,60$ (a > 0,60)

Ket:

- 1) Cronbach's Alpha < 0.6 = Realibitas buruk
- 2) Cronbach's Alpha 0,6-0,79 = Realibitas diterima

Rumus uji reabilitas = r11 (X) =
$$(\frac{k}{k-1})$$
 (1- $\frac{\varepsilon 0b^2}{ot^2}$)

Tabel 4.12 Uji Realibitas Variabel X & Y

⁴ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif : dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*, (Jakarta : Kencana, 2013) HAL 5

Variabel	Reability coefficient	Cronbach Alpha	Ket
X	15	694	Reliabel
Y	20	635	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan data yang ditujukan pada tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa dalam uji reliabel yang dilakukan terhadap masing-masing variabel menunjukkan bahwa variabel X, Tunjangan kinerja dengan jumlah 15 item pernyataan dan nilai *alpha cronbach sebesar* 0,694 > 0,60 dan pada variabel Y, Kualitas kerja berjumlah 20 item pernyataan dengan nilai *alpha cronbach* 0,635 > 0,60, jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *alpha cronbach* yang lebih besar dari 0,60 dengan demikian setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

D. Analisis Kuantitatif

1. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan data yang telah didapatkan didalam penelitian selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian tersebut terdiri atas :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Metode uji normalitas yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah kolmogorov-Sminov (KS).

Tabel 4.13 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X	Y
N		15	15
Normal Parameters ^a	Mean	58.8000	81.2000
	Std. Deviation	3.02844	2.93258
Most Extreme	Absolute	.191	.192
Differences	Positive	.191	.192
	Negative	121	160
Kolmogorov-Smirnov Z		.738	.74
Asymp. Sig. (2-tailed)		.648	.637
a. Test distribution is Norma			

Sumber : Data Primer diolah. 2020

Nilai yang dihasilkan pada hasil uji *Kolmogorov smirnov* pada variabel Tunjangan kinerja nilai sig. (*two tailed*) 0.648 > 0,05 maka variabel X dinyatakan berdistribusi normal. Demikian pula dengan variable Y Kualitas Kerja yang memiliki nilai sig. 0,637 > 0,05 juga menunjukkan bahwa data pada variabel Y berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat lineritas hubungan antara variabel dependen dengan variabel

independen.⁵ Dalam penelitian ini uji linieritas akan dilakukan terhadap variabel dependen (Y) Kualitas kerja dengan variabel independen (X) Tunjangan kinerja. Dengan dasar pengambilan keputusan yaitu apabila F_{hitung} (Sig.) > 0,05 maka dinyatakan linier, sebaliknya jika nilah F_{hitung} (Sig.) < 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 0,05$ maka dinyatakan tidak linier. Berikut hasil uji linier:

Tabel 4.14 Uji Linieritas Hubungan Variabel Y dan Variabel X

ANOVA Table

	-		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	82.650	7	11.807	2.189	.161
		Linearity	34.545	1	34.545	6.406	.039
		Deviation from Linearity	48.105	6	8.018	1.487	.306
	Within (Groups	37.750	7	5.393		
	Total		120.400	14			

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan data yang ditunjukkan diatas pada tabel 4.8 maka dapat diketahui bahwa F_{hitung} adalah 306, dengan nilai F_{hitung} (Sig.) 0,306 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Y dan variabel X dalam penelitian ini dinyatakan linier.

c. Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1

 $^{^5}$ Sugiyono, Cara Mudah Belajar SPSS & LISREL : Teori dan Alikasi untuk Analisis Data Penelitian, (Bandung:Alfabeta,2015). HAL. 323

sebelumnya.⁶ Dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai $D_u < D_w < 4 - D_u$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat autokorelasi, pengujian dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Durbin Waston* (DW) test. Berikut hasil Uji autokorelasi terdapat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.15 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square		Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	.536 ^a	.287	.232	2.56987	1.052

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 4.9 maka dapat diketahui nilai *Durbin Watson* adalah sebesar 1.052, taraf signifikat 5% atau 0,05, jumlah variabel independen (K) 1 dan dan jumlah sampel (N) 15, sehingga diketahui bahwa nilai pada tabel *Durbin Watson* yang didapatkan ialah $D_u = 1.3605$ dan Nilai $D_l = 1.0770$. dengan nilai $D_w = 1.052$ yang berarti > nilai $D_w = 1.3605$ dan < $(4-D_u) = 2,6395$ dapat dikatakan tidak terdapat autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

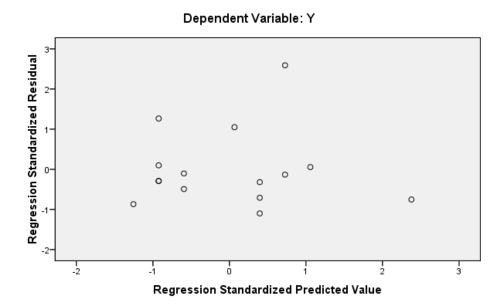
Uji heteroskeditas atau disebut juga sebagai uji heterogenitas merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat yang ditetapkan pada asumsi klasik dengan

⁶ Moh. Yudi Mahadianto, Analisis Parametrik Dependensi denagn program SPSS: Untuk Pengelolaan Data Tugas Akhir: Skripsi dan Tesis, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), HAL 57 model regresi dimana suatu model regresi memiliki syarat yaitu tidak adanya heteroskeditas.⁷

Pengujian dilakukan dengan cara mendeteksi hasil dari gambar *scarrterplot*, dengan ketentuan jika grafik tidak membentuk suatu pola tertentu maka dapat dikatakan tidak terjadinya heterokedastisitas begitu pula sebaliknya. Berikut dibawah ini gambar grafik *Scarreplot* pada uji heteroskedastisitas:

Gambar 4.1 Uji Heteroskedatisitas

Scatterplot



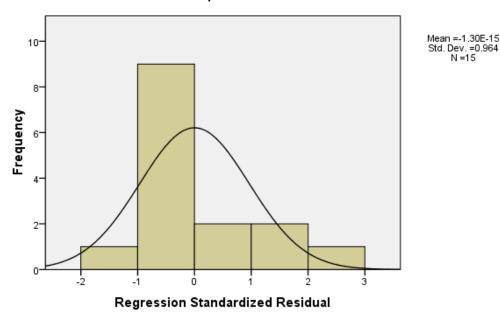
Sumber: Data primer diolah, 2020

Gambar 4.2 Histogram/Kurva

⁷ Agus Tri Basuki, *Electronic data processing (SPSS 15 dan Eviews 7)*,(Yogyakarta: Danisa Media, 2014), HAL 101

Histogram

Dependent Variable: Y



Berdasarkan data yang ditampilkan pada gambar 4.1 diatas uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* diketahui bahwa titik-titik data menyebar disekitaran angka -1 dan 1 titik-titik data juga tidak membentuk suatu pola maupun bergelombang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

e. Uji Regresi Sederhana

Analisis regersi sederhana adalah hubungan secara linier antar satu veriabel independen X dengan variabel dependen Y. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah *positif* atau *negatif* dan untuk memprediksi nilai dari variabel

dependen apakah nilai variabel yang mengalami kenaikan atau penurunan.

Data yang digunakan biasanya berskala interval arau rasio.

Rumus regersi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y' = a + bX$$

Ket:

Y': Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X : Variabel independen

a : Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b : Koefisieen regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Tabel 4.16 Uji Reresi Sederhana

Coefficients^a

	Unstandardized	Coefficients	Standardized Coefficients			Collinearit	v Statistics
	Chistandardized	Coefficients	Coefficients			Conneart	y Statistics
Model	В	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	50.701	13.352		3.797	.002		
X	.519	.227	.536	2.287	.040	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 4.17 Tabel Uji Regresi Sederhana Collinearity Diagnostics

Collinearity Diagnostics^a

. 5					
Dimensio				Variance Proporti	ions
Model			Condition Index	(Constant)	X
1	1	1.999	1.000	.00	.00
	2	.001	40.220	1.00	1.00

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2020

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 50.701 + 0.519X$$

Penjelasan:

- Angka ini dapat disimpulkan bahwa konstanta sebesar 50,701; artinya jika Tunjangan kinerja X nilainya menujukkan pengaruh positif, maka garis regresi akan memotong sumbu Y diatas orgin 0 pada angka 50,701.
- Koefesien regresi variabel X Tunjangan Kinerja menujukkan bahwa perubahan yang terjadi yang terjadi pada variabel dependen Y Kualitas kerja . Koefesien bernilai *positif* artinya jika variabel X mengalami kenaikan peningkatan maka akan membuat variabel Kualitas kerja mengalami penigkatan.

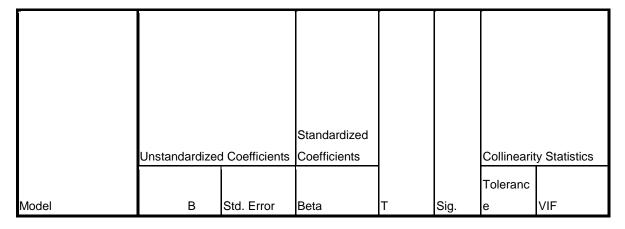
2. Pengujian Hipotesiss

a). Uji t (Parsial)

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel tersebut. Jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas. Pengujian ini menggunakan output dari tabel *coefficients* dengan dasar pengambilan keputusan terhadap uji t ialah, jika nilai Sig < 0,05 atau thitung > ttabel maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen atau hipotesis ditolak. Secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai sig. t 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *Cosffient*. Nilai dari uji *t-test* dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom sig).⁸

Tabel 4.18 Uji t (Parsial)

Coefficients^a



⁸ Agus Widarjono." *Ekonometrika teori dan aplikasi untuk ekonomi dan bisinis*''. (Yogyakarta: Ekonisia, 2005) HAL 179

.

1 (Constant)	50.701	13.352		3.797	.002		
х	.519	.227	.536	2.287	.040	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan output data tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa kesimpulan dari uji ini adalah :

Uji parsial X dan Y menjelaskan bahwa untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel X dan Y. maka berdasarkan nilai diatas yang diperoleh dari output tabel *Coefficients* dapat diketahui bahwa nilai sig variabel X Tunjangan kinerja 0,040 > 0,05 dan nilai t_{hitung} (2.287) > t_{tabel} (1.77093). maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel X Tunjangan kinerja terhadap variabel Y Kualitas kerja.

b). Koefisien Determinan (R2)

Uji koefesien determinasi merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel independen X terhadap variabel dependen Y Kualitas Kerja. hal ini untuk memprediksi atau melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian .

Pengujian ini dilakukan dengan ketentuan semakin tinggi nilai koefesien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam

menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan output data pada tabel *Model Summary*, seperti yang terlihat dibawah ini.

Tabel 4.19 Koefesien Determinan R2

Model Summary^b

Std. Error of the

Model R R Square Adjusted R Square Estimate

1.536^a .287 .232 2.56987

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan output diatas dapat diketahui bahwa besaran nilai R^2 yaitu 0,287 atau 28,7 % nilai tersebut menunjukkan bahwa presentasi pengaruh Tunjangan kinerja terhadap Kualitas kerja sebesar 28,87% = $R^2 = 28,7 \times 28,7 = 8,2369$ % dan sisanya 91, 7631% merupakan persentase dari variabel lain yang tidak terdapat atau tidak digunakan dalam penelitian ini.

E. PEMBAHASAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang dihasilkan akan berbentuk angka. Dari data yang didapat dilakukan analisis dengan menggunakan software SPSS v. 16.0 Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh dari Tunjang kinerja terhadap Kualitas kerja. Dengan tujuan yang didasarkan penelitian, data dikumpulkan dengan kuesioner sebanyak 15 responden yang bekerja di Subbag AAK (L1) dan Subbag Perencanaan dan Keuangan IAIN Curup. Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yang terdiri Tunjangan kinerja dan Kualitas kerja. Kuesioner yang dibuat dengan variabel yang diteliti memiliki beberapa item

pertanyaan, Untuk variabel X Tunjangan kinerja sebanyak 10 item pernyataan dan untuk variabel Y Kualitas kerja sebanyak 13 item pernyataan.

Penelitian ini menggunakan salah satu instumen yaitu *Skala Likert* agar dapat menggungkapkan seberapa berpengaruh Tunjangan kinerja terhadap Kualitas kerja. Dalam angket nantinya akan berisi item-item instrument yang berupa pernyataan dan perskoran menggunakan lima alternatif jawaban disetiap pertanyaan.

Alternatif jawaban mempunyai empat gradasi seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.20 Skor Alternatif Jawaban Angket

Jawaban				
Alternatif Jawaban	Skor			
Sangat Setuju	5			
Setuju	4			
Kurang Setuju	3			
Tidak Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik angket atau kuesioner serta menggunakan pedoman observasi. Teknik angket merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Pengumpulan data

dilakukan pada responden yang ada di Subbag AAK (L1) dan Subbag Perencanaan & Keuangan IAIN Curup.⁹

Demikian pula hasil yang didapatkan untuk menjawab hipotesis dan pertanyaan yang ada pada rumusan diuraikan seperti dibawah ini :

- Pegaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kualitas Kerja di Subbag IAIN Curup (Subbag AAK/L1 dan Subbag Perencanaan & Keuangan)
 - a) Berdasarkan rumusan masalah pertama yaitu apakah peran Tunjangan kinerja tidak berpengaruh dalam mendorong kualitas kerja, pengujian ini terhadap hipotesis pertama yang dilakukan dengan menggunakan uji parsial.
 - b) Hasil uji regresi linier sederhana yang menunjukkan bahwa variabel X Tunjangan kinerja memiliki koefesien yang positif yakni dengan nilai koefesien 0,519 yang menunjukkan bahwa koefesien bernilai positif.
 - c). Demikian dengan uji parsial variabel tunjangan kinerja diperoleh nilai Sig. 0,040>0,05 dan nilai t_{hitung} (2.287) $>t_{tabel}$ (1.77093). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel X Tunjangan kinerja terhadap variabel Y Kualitas kerja. Dan pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan Uji F (Simultan). Menemukan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y.
 - d). Sedangkan hasil penelitian koefesien determinan R2 menunjukkan bahwa besar persentase menunjukkan 8,2369 % pengaruh yang ada dalam tunjangan kinerja terhadap kualitas kerja dalam penelitian ini. Jadi dalam penelitian ini

 $^{^9}$ Suharsimi Arikunto
. "Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan."(Jakarta:Bumi Aksara,2009), HAL 40

mendapatkan hasil yang tidak banyak dalam mempengaruhi variable A ke variable B, dan terdapat pengaruh lain yang mempengaruhi kualitas kerja ditempat yang diteiti.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang diperoleh dari penelitian mengenai pengaruh tunjangan kinerja terhadap kualitas kerja di Subbag IAIN Curup (Subbag AAK/L1 dan Subbag Perencanaan dan Keuangan) adalah sebagai berikut:

- 1. Tunjangan kinerja cukup memberi pengaruh yang positif terhadap kualitas kerja di Subbag AAK (L1) dan Subbag Perencanaan & Keuangan IAIN Curup, sesuai dengan hasil uji determinan R^2 yang memiliki nilai R^2 yaitu 0,208 atau 20,8 % nilai tersebut menunjukkan bahwa presentasi pengaruh Tunjangan kinerja terhadap Kualitas kerja sebesar 28,7 % = R^2 = 28,7 x 28,7 = 8,2369 % dan sisanya 91, 7631% merupakan persentase dari variabel lain yang tidak terdapat atau tidak digunakan dalam penelitian ini.
- Tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kebutuhan ekonomi pada pegawai di Subbag AAK/L1 dan Subbag Perencanaan dan Keuangan IAIN Curup.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran tentang penelitian ini :

- Kepada Rektor Bpk. Rahmad Hiyadat agar lebih mengawasi para bawahannya dalam melakukan pekerjaan yang lebih optimal dan selalu memberikan arahan kepada tiap-tiap pimpinan Subbag, Fakultas dan Prodi yang bekerja dilingkungan IAIN Curup.
- 2. Kepada Kepala Biro agar selalu mengadakan koordinasikan dengan pimpinan dan unit-unit Subbag, Fakultas ataupun prodi untuk memberikan arahan serta petunjuk pada stafnya dalam melakukan pekerjaan yang baik dan berkualitas sesuai aturan yang berlaku
- 3. Kepada para pegawai yang bekerja di IAIN Curup agar lebih mengoptimalkan setiap tugas yangdiberikan dan terus melayani dengan baik para mahasiswa/I dalam membantu menyelesaikan pengelolaan adminitrasi maupun menyelesaikan tugas perkuliahan.
- 4. Kepada Ka. AAK/L1 dan Ka. Perencanaan & Keuangan IAIN Curup agar lebih banyak memberikan masukan dan arahan kepada stafnya agar bekerja lebih baik lagi.
- 5. Dengan adanya penelitian ini semoga menjadi bahan evaluasi dan intropeksi bagi institusi IAIN Curup, khususnya pegawai di Subbag AAK (L1) dan Subbag Perencanaan & Keuangan IAIN Curup.
- 6. Dengan adanya tukin diharapkan mendorong motivasi kerja bagi pegawai di Subbag AAK (L1) dan Subbag Perencanaan & keuangan IAIN Curup.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Manajemen Penelitian, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi . 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- Basuki, Agus. 2014. *Tri Electronic data processing (SPSS 15 dan Eviews 7)*, Yogyakarta: Danisa Media
- Data Uraian Pekerjaan Pegawai Subbag Perencanaan dan Keuangan IAIN Curup 2020
- Data Uraian Pekerjaan Pegawai Subbag AAK/L1 IAIN Curup 2020
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002)
- Endang, 2019. Standar Operasional Prosedur (SOP) Sub bagian Administrasi, Akademik, Dan Kemahasiswaan. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup,
- Hadi, Sutrisno. 1991 . *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM
- Hanafiah, Nanang dan Cucu Suhana, 2009. Konsep Strategi Pembelajaran, Bandung: Rafika Aditama
- Mahadianto, ,Moh. Yudi. 2013. Analisis Parametrik Dependensi denagn program SPSS: Untuk Pengelolaan Data Tugas Akhir: Skripsi dan Tesis, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kotler , Philip dan Kevin Lane Keller, 2010. Manajemen Pemasaran. (Jakarta :PT Indeks
- PMA Republik Indonesia No 11 Tahun 2019 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai pada Kementrian Agama
- Putra, Uhar Suharsa. 2009. Administrasi Pendidikan, Bandung: RefikaAditama,

- Sugiono, 2012. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D), Bandung: Alfabeta
- Sugiono . 2015. " Cara Mudah Belajar SPSS & LISREL : Teori dan Alikasi untuk Analisis Data Penelitian". Bandung:Alfabeta
- Siregar, Syofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS, Jakarta: Kencana persada
- Widarjono, Agus. 2005." Ekonometrika teori dan aplikasi untuk ekonomi dan bisinis''. Yogyakarta: Ekonisia

Jurnal dan Skripsi:

- Ayu,. 2018. "Transformasi Digital sebagai Upaya Adaptifdalam Meningkatkan Pendapatan di Era Disruption. (Studi Pada Bosowa Taksi Makassar)", Thesis. (Fak. Ekonomidan Bisnis Islam, Universitas Alaudin, Makassar,)
- Asbar, Andi, 2017. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Pengendalian Dan Kompetensi Pengelola Keuangan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Survei Pada Satuan Kerja Perangka (t Daerah KabupatenSigi)," (Indonesia: Universitas Tadulaku, Vol 5 No 6,)
- Ceswirdani, et al, 2017 ."PengaruhKompetensidanKualitasKerjaterhadapPrestasi KerjaPegawai di Kantor Kuranji." (Padang: Universita Taman SiswaVol 8 No 1,)
- Gustini, Raja Syafira Nurma Dan Hajan Hidayat, 2019."Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja PNS," (Batam Politeknik Negeri Batam, Vol 3, No 1)
- Hardani, Liza et al, 2016 ."Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin."(Banjarmasin :UniversitasLambungMangkurat, Vol 4 No 1,)
- Lagale, Denis Gregorius, et al., 2014 "Pelatihan, Disiplin Kerja Dan KualitasKerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado," (Manado: Universitas Sam Ratulangi, Vol. 2 No 2,)
- Layuk , Agustiani Sambo ,et al , 2019 ."Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas Ii A Sungguminasa. "(Makassar: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Vol 2 No 1)

- Mansur Dan M, Marifah, 2018 "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening." (Jayapura: Universitas Yapis Papua, Vol 5 No 2)
- Najoan , Jecqueline Fritzie, et al., 2018. "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa," (Minahasa : Agri-Sosio Ekonomi Unsrat, Vol 14 No 2,)
- Nasution .Dito Aditia Darma. 2019 ."PengaruhRemunerasi Dan SemangatKerja TerhadapKinerjaPegawaiPada Kantor KejaksaanNegeri Medan." (Medan: Universitas Pembangunan Panca Budi, Vol 5 No.)
- Suci, Ni Gusti Citta., 2015." Pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap optimalisasi kinerja karyawan Fakultas matematika dan ilmu pengetahuan Universitas Negeri Surabaya." Jurnal. Fak. Ekonomi, Surabaya.
- Suryadi, Ade. et al.,2018 "Pengaruh Kualitas Kerja dan Efisiensi Kerja terhadap Produktifitas Kerja Bintara TNI-AD di Makorem 032/Wirabraja," (Padang :Universitas Taman Siswam, Vol 9 No 1,)
- Ulfha ,Siti Mutiah. 2018 ."Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah 1 Medan). "Skripsi (Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam, Medan)
- Utama, I Wayan Mudiartha, dan putu natalia . 2011." Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pt. Delta SatriaDewata Denpasar, "(Denpasar: UniversitaUdayana, Vol 7)
- Yuliani, Widi. 2015. "Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pasar Raya SriRatu." (Semarang: Universitas Sam Ratulangi, Vol 1)

Internet:

- https://id.wikipedia.org/wiki/Inovasi_disruptifdiunduhpadatanggal 22 Desember 2019 11:20
- http://www.pengertian.net/2015/03/pengentian-populasi-dan-sampel-serta-teknik-sampling. diunduh pada tanggal 22 Desember 2019 13:05
- Permenpan R&B No 63 Tahun 2011, jdih.menpan.go id. Diunduh pada tanggal 30 Oktober 2019
- Permenpan R&B No 63 Tahun 2011, jdih. Menpan.go.id. Diunduh pada Tanggal 24

mei 2020

Peraturan Pemerintah Lingkungan Hidup dan Kehutan No p.74/MenLHK-Setjen/2015) tanggal 07 Januari 2015

L

A

 \mathbf{M}

P

I

R

A

N

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan sedang dilaksanakanya penelitian dalam rangka

penyelesaian tugas akhir (skripsi) pada Jurusan Tarbiyah pada Program Strata

Satu (S1) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, maka dengan ini saya :

Nama : Leni Ayumisi

Nim : 16561020

Program studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Penelitian : "Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kualitas Kerja di

Subbag AAK/L1 dan Subbag Perencanaan & Keuangan

IAIN Curup".

Memohon atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini dengan jujur sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Saudara/I ketahui. Pengisian kuesioner ini semata-mata hanya untuk dijadikan data dalam penelitian, sehingga data yang telah Bapak/Ibu/Saudara/I berikan akan dijaga kerahasiaanya. Atas bantuan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Peneliti

Leni Ayumisi

(16561020)

UJI COBA

KOESIONER PENELITIAN

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KUALITAS KERJA DI SUBBAG IAIN CURUP

PETUNJUK PENGISIAN

- 1. Tulislah identitas anda
- 2. Bacalah setiap pernyataan yang ada dengan seksama dan hubungkan dengan aktifitas keseharian anda sebelum menetukan jawaban
- 3. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapatan dengan memberikan tandah check (v) atau silang pada alternatif jawaban yang tersedia tersebut.

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama

2. Jenis Kelamin:

3. Usia : a. 21 s/d 30 Tahun b. 31 s/d 40 Tahun

b. 41 s/d 50 Tahun d. >50 Tahun

4. Pendidikan : a. SMA b. D1 c. D2 e. D3

f. S1 g. S2 h. S3

5. Masa Kerja : a. <5 Tahun b. 5-10 tahun

c. 10 - 15 Tahun d. > 15 Tahun

6. Pendapatan Gaji :a. > Rp. 1.500.000.,-

b. Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000

c. Rp. 3.000.000 - Rp. 3.500.000

d. Rp. 4.000.000 – Rp. 5.000.000

e. > Rp. 5.000.000

7. Pekerjaan : PNS (Pangkat/Golongan)

Silahkan beri tanda centang (V) pada salah satu data pada tabel dibawah ini:

V	Nama Pangkat	Golongan					
	Golongan IV						
	Pembina Utama	IV/e					
	Pembina Utama Muda Madya	IV/d					
	Pembina Utama Muda	IV/c					
	Pembina Tingkat I	IV/b					
	Pembina	IV/a					
	Golongan III						
	Penata Tingkat I	III/d					
	Penata	III/c					
	Penata Muda Tingkat I	III/b					
	Penata Muda	III/a					
	Golongan II						
	Pengatur Tingkat I	II/d					
	Pengatur	II/c					
	Pengatur Muda Tingkat I	II/b					
	Pengatur Muda	II/a					
Golongan I							
	Juru Tingkat I	I/d					
	Juru	I/c					
	Juru Muda Tingkat I	I/b					
	Juru Muda	I/a					

B. PETUNJUK PENGISIAN

Jawablah pertanyaan sesuai dengan anggapan bapak/Ibu/Saudara/I, Berikan tanda centang pada pilihan yang tersedia :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

1. ANGKET TUNJANGAN KINERJA

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
110	Besaran tukin yang diperoleh sesuai dengan	20	٥	172	13	212
1	pekerjaan dan tangggung jawab yang diberikan					
	Tunjangan kinerja yang diberikan sesuai					
2	dengan beban kerja yang saya terima					
	Tunjangan Kinerja yang diberikan dapat					
3	memenuhi kebutuhan sehari-hari					
4	Tunjangan kinerja yang diberikan sudah sesuai dengan kehadiran bekerja					
	Tunjangan Kinerja yang diterima sesuai dengan					
5	tingkat golongan jabatan					
	Tunjangan kinerja yang diberikan sudah sesuai					
6						
0	dengan kemampuan saya dalam melaksanakan					
	tugas Tunjangan kinerja yang diberikan sesuai					
7	dengan ketentuan peraturan dan perundangan-					
_ ′	undangan yang berlaku					
8	Tunjangan kinerja diberikan tepat waktu					
0	Besaran tunjangan kinerja diberikan sesuai					
9	dengan peraturan kementrian agama (PMA No					
9	11 tahun 2019)					
	Besaran tunjangan kinerja yang diberikan dapat					
10	membantu menambah penghasilan sebagai PNS					
	Penetapan tunjangan kinerja perlu dikaitkan					
	dengan berat ringannya (beban kerja) artinya					
11	semakin banyak pekerjaan semakin banyak					
	tunjangan yang diberikan.					
	Penetapan tunjangan kinerja pegawai perlu					
12	dikaitkan dengan lamanya masa kerja					
	Penetapan tunjangan kinerja pegawai perlu					
13	mempertimbangkan kondisi institusi yang					
13	berjalan					
	Tunjangan Kinerja juga dihitung berdasarkan					
14	absen kerja yang berlaku					
	Tunjangan kinerja memberikan dampak positif					
15	bagi pegawai yang menerima					
	Dagi pegawai yang menerima		l			

2. ANGKET KUALITAS KERJA

<i>L</i> .	ANGKEI KUALIIAS KEKJA	0.0	C	17.0	TT C	area
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan					
	kemampuan dan pendidikan saya					
2	Disiplin kerja berpengaruh terhadap pemberian					
	tunjangan kinerja					
3	Beban kerja yang dilakukan berdampak pada					
4	hasil kualitas pekerjaan					
4	Subbag tempat saya bekerja memberikan					
	kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan					
	sehingga dapat membuat saya maju dan berkembang					
5	Subbag tempat saya bekerja memberikan					
3	kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir					
6	Melanjutkan pendidikan tidak menjadi halangan					
	untuk tetap bekerja agar menjadi pegawai yang					
	berkembang					
7	Adanya pengakuan sebagai seseorang pegawai					
,	oleh pimpinan adalah hal yang penting bagi					
	saya					
8	Kualitas pekerjaan saya baik ketika saya					
	memiliki pendorong dalam pekerjaan yang					
	dilakukan					
9	Kualitas pekerjaan yang saya miliki					
	berpengaruh dalam pengoptimal kerja					
10	Saya selalu bekerja dengan sangat giat agar					
	kualitas kerja saya lebih baik lagi					
11	Saya selalu membuat jadwal pekerjaan yang					
	terstruktur agar pekerjaan saya berkualitas					
12	Saya selalu bekerja dengan optimal meski					
	keadaan kurang baik (kesehatan maupun					
	permasalahan yang ada)					
13	Saya kesulitan bekerja bila ada beberapa					
	kesalahan yang terjadi didalam pekerjaan					
14	Keahlian dalam satu bidang pekerjaan					
	merupakan hal yang penting					
15	Ketepatan dan ketelitian sangat diperlukan					
	dalam melakukan pekerjaan					
1.0	1 3					
16	Saya hadir tepat waktu sesuai prosedur, SOP,					
	tidak cepat pulang dalam bekerja					
17	Saya melakukan pekerjaan sesuai tingkat					
	kemampuan agar selalu menghasilkan hasil					
<u> </u>				l		

	yang memuaskan			
18	Saya selalu aktif dalam bekerja dan tidak			
	menunda-nunda waktu			
19	Saya selalu bertanya kepada atasan ketika			
	melakukan pekerjaan yang sedikit kurang			
	dimengerti			
20	Saya selalu bekerja sama dengan tim agar			
	menghasilkan pekerjaan yang berkualitas			

Daftar Nama Responden

No	Nama	Paraf	
1	Endang , ST., M.Pd	1.	
2	Rizal Eppendi, SH		2.
3	Rahayu Mayasari, SE	3.	
4	Lesma Yulistini, SE		4.
5	Jenuar Efendi,S.Kom	5.	
6	Fevi Rahmadani M.Pd		6.
7	Mardiana, SE	7.	
8	Isya Ansori		8.
9		9.	

	Riswat, S.Pd., M.Pd		
10	Rita Hartati, SE		10.
11	Mery Zuliyanti, SE	11.	
12	Sahmin, S.E.I		12.
13	Qarisa Harshinta, SE	13	
14	Drs. Hasbullah Sahidin		14.
`15	Pradani Musyatmaja, SE	15.	

Lampiran 1

RUMUS DISTRIBUSI JAWABAN ANGKET

1. Penentuan skor jawaban X1

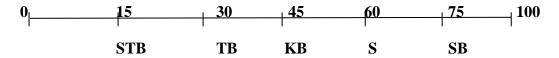
Skala Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Baik	1
Tidak Baik	2
Kurang Baik	3
Baik	4
Sangat Baik	5

2. Skor ideal

Skor kriterium = jumlah responden x nilai skala

Rumus	Skala
5 x 15 = 75	Sangat Baik
4 x 15 = 60	Baik
3 x 15 = 45	Kurang Baik
2 x 15 = 30	Tidak Baik
1 x 15 = 15	Sangat Tidak Baik

3. Skala



NILAI JAWABAN	SKALA
75 – 61	SB
60 – 46	S
45 – 31	KB
30 – 16	ТВ
15 – 0	STB

Skala Jawaban	SK x NS	Hasil
SB	5 x 5	25
S	4 x 9	36
KB	3 x 1	3
ТВ	2 x 0	0
STB	1 x 0	0
Jumlah		64

Point dari hasil 64 termasuk dalam SB (Sangat Baik) dari skala

4. Persentase jawaban X1

$$\mathbf{P} = \frac{f}{n} \times 100\%$$

 $X1 = p = \frac{64}{74} \times 100\% = 85,33\%$ Jadi pada jawaban dari X1 / Tunjangan Kinerja mendapat point 85 % atau sangat baik (SB)

Sedangkan persentase jawaban perpoint pada jawaban

X1.
$$p = \frac{5}{15} \times 100\% = 33,3\%$$

$$P = \frac{9}{15} \times 100\% = 0,60 \%$$

$$P = \frac{1}{15} \times 100\% = 0.67 \%$$

Lampiran 2

1. Penentuan skor jawaban Y1

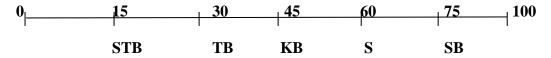
Skala Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Baik	1
Tidak Baik	2
Kurang Baik	3
Baik	4
Sangat Baik	5

2. Skor ideal

Skor kriterium = jumlah responden x nilai skala

Rumus	Skala
15 x 5 = 75	Sangat Baik
4 x 15 = 60	Baik
3 x 15 = 45	Kurang Baik
2 x 15 = 30	Tidak Baik
1 x 15 = 15	Sangat Tidak Baik

3. Skala



NILAI JAWABAN	SKALA
75 – 61	SB
60 – 46	S
45 – 31	KB
30 – 16	ТВ
15 – 0	STB

Skala Jawaban	SK x NS	Hasil
SB	5 x 3	15
S	4 x 12	48
KB	3 x 0	0
ТВ	2 x 0	0
STB	1 x 0	0
Jumlah	63	

Point dari hasil 63 termasuk dalam SB (Sangat Baik) dari skala

4. Persentase jawaban X1

$$\mathbf{P} = \frac{f}{n} \times 100\%$$

 $X1 = p = \frac{63}{75} \times 100\% = 84\%$ Jadi pada jawaban dari X1 / Tunjangan Kinerja mendapat point 84% atau sangat baik (SB)

Sedangkan persentase jawaban perpoint pada jawaban Y1.

$$p = \frac{3}{15} \times 100\% = 20,0 \%$$

$$P = \frac{12}{15} \times 100\% = 80.0 \%$$

Lampiran 3

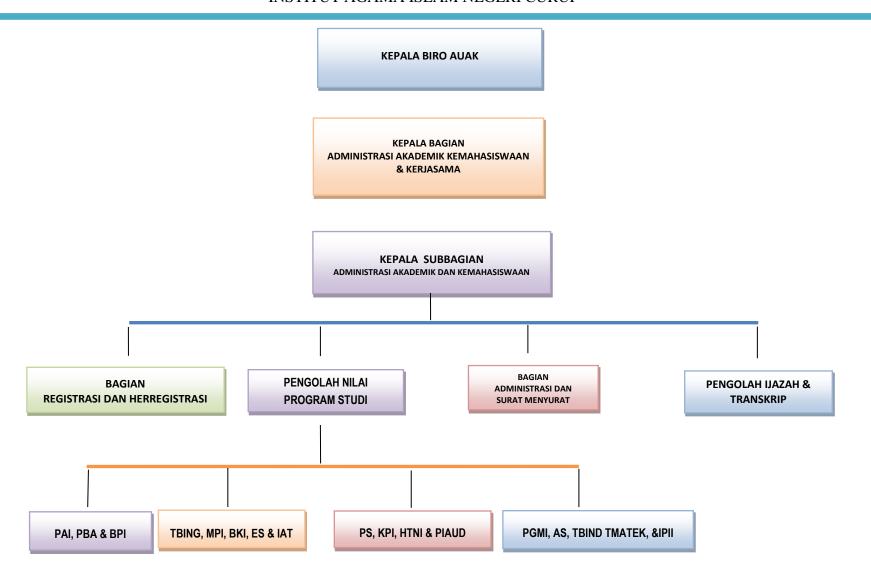
Tabel Uji Validitas

																	PERT	ANYAA	۸N																	
X1	X2	ХЗ	X4	X5	Х6	X7	Х8	Х9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Total
4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	2	2	5	5	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	80
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	5	4	57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	79
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	5	4	56	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	79
4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	2	3	4	4	60	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	79
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	5	4	55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	5	5	3	4	5	4	77
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	4	5	4	80
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	5	4	66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	83
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	60	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	81
4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	2	4	5	62	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	5	4	4	5	83
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	5	56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	79
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	5	5	57	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	4	3	5	5	4	80
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	4	4	59	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	84
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	2	4	4	56	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	5	5	5	5	4	83

5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	3	2	2	4	5	61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	82
4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	2	2	2	5	5	61	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	89
64	62	65	65	66	61	66	62	60	64	45	33	35	68	66	882	63	62	63	63	62	63	61	59	62	62	61	58	52	41	66	66	57	65	69	63	1218

F. Stuktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI SUB BAGIAN ADMINISTRASI AKADEMIK DAN KEMAHASISWAAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP



Daftar nama pegawai

1. Daftar nama Pegawai di Subbag AAK (Akademik, Administrasi dan Kemahasiswaan) IAIN Curup

Tabel Daftar nama pegawai di subbag AAK IAIN Curup

N.T.	N	NT.	Pangkat/	
No	Nama	Nip	Golongan	Jabatan
1	Endang, ST.,M.Pd	197606152005011007	Penata (III/c)	Ka. Subbag Administrasi, Akademik dan Kemahasi -swaan (AAK)
2	Rizal Efendi, SH	197510202009011007	(Penata III/c)	Pengembangan AKADEMIK
3	Rahayu Maya Sari, SE	1985011220092005	(Penata III/c)	Penyusun
4	Lesma Yulistini, SE	198202042009022001	(Penata III/c)	Penyusun
5	Jenuar Efendi, S.Kom	198512072011011007	Penata MudaTing kat I (III/b)	Pengembangan Mutu Akademik
6	Fevi Rahmadani, M.Pd	199402172019032016	Penata Muda TK I (III/b)	Bagian Akademik dan Kerjasama IAIN Curup
7	Indiarti, A.Md			Adminitrasi dan Layanan di Subbag AAK
8	Andora Wulandari S.Pd.I			Adminitrasi dan Layanan

			di Subbag AAK
9	Febryyanto,S.Pd. I		Adminitrasi dan Layanan
			di Subbag AAK

2. Daftar nama pegawai di Subbag Perencanann dan Keuangan IAIN Curup Tabel Daftar nama pegawai Disubbag Perencanann dan Keuangan

N	N	NT.	Pangkat/	
No	Nama	Nip	Golongan	Jabatan
			Penata	Kasubbag
1	Riswat, S.Pd.I, M.Pd	198108292000121002	Tk.I / III	Perencanaan dan
			d	Keuangan
			Penata	Daniela I anama
2	Mardiana, SE	197512252005022002	Tk.I / III	Penata Laporan
			d	Keuangan
			Penata	JFU Pengolah data
3	Isya Ansori	196601122005011004	Tk. I / III	anggaran
			b	pembendaharaan
			Penata	ъ т
4	Rita Hartati, SE	197306092007012001	Tk. I / III	Penyusun Laporan
			b	Keuangan
				_
5	Mery Zuliyanti, SE	198505082011012008	Penata /	Penyusun bahan
		22220000	III c	PNBP dan BLU
			Penata	
6	Sahmin, S.E.I	197208132003121001	Muda / III	Penata Keuangan
			a	

7	Qorisa Harshinta, S.E	199005202019032015	Penata Muda / III a	Perencana Ahli Pertama
8	Drs. Hasbullah Sahidin	196409291994031001	Penata Tk. I	Pengelola Administrasi dan Kekumentasi
9	Pradani Musyatmaja, SE	197603252011011004	Penata Muda Tk.I / III b	Penyususn Laporan Keuangan
10	Novri Andi	-	-	Staf. Ka Subb Perencanaan Keuangan dan Akutansi
11	Curu Rahayu, SE	-	-	Staf. Bantu

3. Uraian Tugas Pegawai di Subbag Akademik, Administrasi dan Kemahasiwaan IAIN Curup

- a) Endang, ST.,M.Pd.
 - 1). Melaksanakan disposisi kabag sesuai dengan peraturan yang berlaku agar ada tindak lanjut terhadap surat yang masuk
 - 2). Membuat dan memeriksa konsep surat keputusan sesuai peraturan yang berlaku agar didapat konsep yang benar
 - 3). Memeriksa kelengkapan data mahasiswa melaui aplikasi SITRA agar didapat data yang benar

- 4). Membuat dan memeriksa daftar rekaputilasi jumlah mahasiswa IAIN Curup sesuai dengan aplikasi SITRA agar didapat data mahasiswa semester ganjil dan genap
- 5). Memeriksa kelengkapan data mahasiswa baru IAIN Curup yang lulus SPAN PTKI, UM PTKI dan APMB Mandiri sesuai dengan peraturan yang berlaku agar didapat data yang akurat
- 6). Memeriksa konsep surat keterangan yang berhubungan dengan Subbag Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan
- 7). Membuat surat keluar yang berhubungan dengan Subbag Administrasi Akademik dengan aturan yang berlaku agar didapat surat yang benar dan bisa digunakan sesuai kebutuhan
- 8). Membuat laporan kegiatan yang berhubungan Subbag Akademik Administrasi Kemahasiswaan sesuai peraturan yang berlaku agar menjadi dokumen yang bisa digunakan sesuai dengan kebutuhan
- 9) Membuat *Term Of Reference* (TOR) Subbag Akademik dan Kemahasiswaan sesuai peraturan yang berlaku agar menjadi acuan untuk kegiatan yang akan dilaksankaan.
- 10). Mengkoordinasikan tugas JFU dan staf di Subbag Akademik, Administrasi dan Kemahasiswaan dengan membuat uraian tugas, menggerakkan, mengarahkan dan membimbing kerja JFU agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif
- 11). Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai peraturan yang berlaku agar terlaksana dengan baik.
- b). Rahayu Maya Sari, SE
 - Menerima dan mengelompokkan KRS dari mahasiswa sesuai dengan prodi (PBI, MPI,BKI,IAT)
 - 2). Mengarsipkan KRS dari mahasiswa sesuai dengan prodinya (PBI, MPI,BKI,IAT)

- Menerima dan mengelompokkan nilai dari dosen sesuai dengan prodinya (PBI, MPI,BKI,IAT)
- 4). Merekapitulasi nilai dari dosen sesuai dengan prodinya
- 5). Mengentri KHS mahasiswa yang bermasalah ke portal
- 6). Mengentri nilai mahasiswa yang bermasalah ke portal
- 7). Mengubah nilai mahasiswa yang salah dari dosen ke portal
- 8). Mencetak KHS prodi (PBI, MPI, BKI, IAT)
- 9). Membagikan kartu hasil studi (KRS) ke mahasisiswa prodi (PBI, MPI,BKI,IAT) semester ganjil dan genap
- Memasukkan KRS mahasiswa prodi (PBI, MPI,BKI,IAT) yang telat pembayaran
 SPP semester ganjil dan genap
- 11). Revisi KRS mahasiswa penambahan mata kuliah prodi (PBI, MPI,BKI,IAT) semester ganjil dan genap
- Revisi KRS mahasiswa dengan yang menghapus matakuliah prodi (PBI, MPI,BKI,IAT) semester ganjil dan genap
- 13). Mengarsipkan KHS sesuai dengan prodinya masing-masing
- 14). Persiapan UAS semester ganjil dan semester genap
- 15).Melaksankan tugas lainnya di Kasubbag AAK yang diperintahkan oleh atasan baik tulisan maupun lisan
- c). Lesma Yulistini, SE
 - Menerima dan mengelompokkan KRS dari mahasiswa sesuai dengan prodi (PAI, PBA, BPI)
 - 2). Mengarsipkan KRS dari mahasiswa sesuai dengan prodinya (PAI, PBA, BPI)
 - Menerima dan mengelompokkan nilai dari dosen sesuai dengan prodinya (PAI, PBA, BPI)

- 4). Merekapitulasi nilai dari dosen sesuai dengan prodinya
- 5). Mengentri KHS mahasiswa yang bermasalah ke portal
- 6). Mengentri nilai mahasiswa yang bermasalah ke portal
- 7). Mengubah nilai mahasiswa yang salah dari dosen ke portal
- 8). Mencetak KHS prodi (PAI, PBA, BPI)
- 9). Membagikan kartu hasil studi (KRS) ke mahasisiswa prodi (PAI, PBA, BPI) semester ganjil dan genap
- Memasukkan KRS mahasiswa prodi (PAI, PBA, BPI) yang telat pembayaran SPP semester ganjil dan genap
- 11). Revisi KRS mahasiswa penambahan mata kuliah prodi (PAI, PBA, BPI) semester ganjil dan genap
- 12). Revisi KRS mahasiswa dengan yang menghapus mata kuliah prodi (PAI, PBA, BPI) semester ganjil dan genap
- 13). Mengarsipkan KHS sesuai dengan prodinya masing-masing.
- 14). Persiapan UAS semester ganjil dan semester genap
- 15). Melaksankan tugas lainnya di Kasubbag AAK yang diperintahkan oleh atasan baik tulisan maupun lisan
- d). Jenuar Efendi, S.Kom
 - Menerima kelengkapan berkas transkip nilai sementara dari mahasiswa Fakultas
 Tarbiyah, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam (FSEI) dan Fakultas Ushuludin,
 Adab dan Dakwah (FUAD)
 - 2). Mengumpilkan dan mengklasifikasikan berkas transkip nilai sesuai spesifikasinya
 - 3). Mencetak dan memeriksa tranksip Nilai Sementara
 - 4). Menyerahkan transkip nilai ke mahasiswa

- 5).Menerima Kelengkapan berkas Ijazah dari mahasiswa Fakultas Tarbiyah, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam (FSEI) dan Fakultas Ushuludin, Adab dan Dakwah (FUAD)
- 6). Mengumpulkan dan mengklasifikasikan berkas ijazah sesuai spesifikasinya
- 7). Memasukkan data ijazah mahasiswa
- 8). Mencetak dan memeriksan ijazah, akta dan transkip nilai ke mahasiswa
- 9). Mengisi buku induk mahasiswa
- 10).Menyerahkan ijazah, akta dan transkip nilai ke mahasiswa
- 11).Melaporkan hasil pelaksanaan tugas ke pejabat berwenang
- 12). Mendokumentasikan berkas dengan jenis dan sifatnya
- 13).Persiapan UAS Semester Ganjil dan Genap
- 14). Membantu tugas lainnya.
- e). Fevi Rahmadani M.Pd
 - Melaksanakan disposisi pimpinan sesuai peraturan yang berlaku agar didapat surat yang benar dan bisa digunakan sesuai kebetuhan
 - 2). Membantu proses dan mencetak ulang ijazah, Transkip nilai dan akta, bila terdapat kesalahan penulisan
 - Membantu proses dan mencetak ulang bagi mahasiswa yang kehilangan KHS dengan persyaratan yang berlaku melalui SITRA IAIN Curup
 - 4). Membantu melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan pada Sub bagian Adminitrasi Akademik dan Kemahasiswaan
 - 5). Membantu memeriksa kelengkapan data mahasiswa baru IAIN Curup yang lulus SPAN PTKI, UM PTKI, SPMB Mandiri sesuai dengan peraturan yang berlaku agar didapat data yang akurat

6). Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai peraturan agar terlaksana dengan baik.

f). Indiarti, A.Md

- Melaksankan disposisi pimpinan sesuai peraturan yang berlaku agar didapat surat yang benar dan bisa digunakan sesuai kebutuhan
- 2). Memproses dan print-out surat Keterangan Kuliah
- 3). Memproses dan print-out surat Keterangan Pindah Prodi
- 4) Memproses dan print-out surat Keterangan Alumni
- 5). Memproses dan print-out surat Keterangan Pindah kuliah ke Perguruan Tinggi lain
- 6). Memproses dan print-out surat Keterangan diterima pindah kuliah ke IAIN Curup
- 7). Memproses dan print-out surat Izin cuti kuliah
- 8). Membuat dan mendistribusikan kartu konsultasi pembimbing skripsi
- 9). Legalisir Ijazah, Trnaskip nilai dan akta IV sampai pengambilan Legalisir
- 10). Menyiapkan berkas pelaksanaan Ujian Tengah Semester (UTS) dan Ujian Akhir Semester (UAS)
- 11). Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan sesuai persyaratan yang berlaku agar terlaksana dengan baik.

g). Andorta Wulandari, S.Pd. I

- 1). Melaksankan disposisi pimpinan sesuai peraturan yang berlaku agar didapat surat yang benar dan bisa digunakan sesuai kebutuhan
- 2). Menginput dan mengelola nilai prodi (PS,KPI, PIAUD dan HTNI)
- 3). Memproses dan mencetak Print Out KHS
- 4). Memproses dan mencetak ulang bagi mahasiswa yang kehilangan KHS dengan persyaratan yang berlaku
- 5). Melegalisir KHS dan KIM seluruh prodi IAIN Curup

6). Membantu dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan pada sub bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan.

h). Febryyanto S.Pd

- Melaksanakan disposisi pimpinan sesuai peraturan yang berlaku agar didapat surat yang benar dan bisa digunakan sesuai kebutuhan
- 2). Menginput dan mengelola nilai prodi (PGMI, AHS, MM dan B. Indonesia)
- 3). Memproses dan mencetak Print Out KHS
- 4). Memproses dan mencetak ulang bagi mahasiswa yang kehilangan KHS dengan persyaratan yang berlaku
- 5). Melegalisir KHS dan KIM seluruh prodi IAIN Curup
- 6).Membantu dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan pada sub bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan.

4. Uraian Tugas di Subbag Perencanaan dan Keuangan IAIN Curup

- a) Riswat, S.Pd.I., M.Pd
 - 1). Menelaah usulan KAK dan RAB rencana anggaran dari unit-unit kerja
 - 2). Menelaah usulan revisi DIPA dari unit-unit kerja
 - 3). Menelaah draf dokumen RKAKL DIPA IAIN Curup
 - 4). Menelaah dokumen revisi RKAKL DIPA IAIN Curup
 - 5). Menelaah dokumen SPM pengeluaran anggaran DIPA IAIN Curup
 - 6). Memonitor progress penyerapan anggaran DIPA IAIN Curup
 - 7). Memparaf LPJ bulanan bendahara pengeluaran IAIN Curup
 - 8). Memparaf LPJ bulanan bendahara penerimaan IAIN Curup
 - 9). Menelaah laporan SAKPA IAIN Curup
 - 10). Menelaah laporan bulanan e-monev SMART Kemenkeu IAIN Curup

- b) Mardiana SE
 - Menerima, memeriksa, menginput dan memproses gaji induk untuk 182 Pegawai IAIN
 Curup untuk realisasi anggaran dalam penyusunan laporan keuangan
 - Memproses dan menginput daftar hadir pegawai untuk proses uang makan untuk 185 pegawai IAIN Curup
 - 3). Memproses, mengklarisifikasi dan menginput kekurangan gaji, gaji susulan, gaji terusan sesuai dengan Surat Keputusan yang diterima untuk realisasi anggaran IAIN Curup
 - 4). Memproses tunjangan sertifikasi dosen untuk 83 orang dosen untuk realisasi anggaran dalam rangka penyusunan laporan keuangan IAIN Curup
 - 5). Memproses tunjangan kehormatan Guru Besar/ Professor untuk realisasi anggaran dalam rangka penyusunan laporan keuangan IAIN Curup
 - 6). Memproses dan menginput daftar hadir pegawai untuk proses pembayaran tunjangan kinerja untuk 53 pegawai IAIN Curup
 - Menyusun, membuat surat keterangan pemberhentian pembayaran gaji pegawai pensiun, pegawai pindahan dan meninggal dunia serta menginput data pegawai pindahan/pegawai baru IAIN Curup
 - 8). Mempelajari, mengumpulkan dan menginput data kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat dan tunjangan pejabat di IAN Curup
 - 9). Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan.
- c) Isya Ansori
 - 1). Membuat daftar honor kegiatan IAIN Curup
 - 2). Membuat SPM (Gu, rm, dan PNBP)
 - 3). Menginjeksi SPM yang akan dibawa ke KKPN Curup
 - 4). Melakukan pembayaran atas tagihan dari uang persediaan / Tup
 - 6). Memungut surat setora pajak (SSP) kekantor pos. BRI Curup
 - 7). Membuat SPTJ GU / TUP / RM / PNBP dan TUP, UP Nihil
 - 8). Membuat pembukuan pembukuan dana GU / TUP / RM / PNBP ke aplikasi silabi

- d) Rita Hartati, SE
 - 1). Menginput dan menganalisis laporan Rekonsiliasi Bulanan (SPM, SP2D, SSBP, SSPB)
 - 2). Menerima bahan yang terkait penyusunan laporan keungan
 - 3). Memeriksa bahan yang terkait penyusunan laporan keungan
 - 4). Mengklarisifikasi bahan yang terkait penyusunan laporan keuangan
 - Mengkonsultasikan kendala proses penatan laporan keungan, sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, untuk mencapai hasil yang diharapkan.
 - 6). Menyusun laporan keuangan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku
 - 7). Melaporkan laporan keungan
 - 8). Mendokumentasikan semua data/bahan/surat sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku
 - 9). Melaksannakan perintah pimpinan baik lisan maupun tertulis.
- e) Mery Zuliyanti, SE
 - 1). Mencatat penerimaan atas setoran PNBP ke Buku Kas Umum dan Buku Pembantu
 - Setting tarif pembayaran pada aplikasi SITRA, setting tagihan pada aplikasi SITRA dan
 CMS BRI dan Validasi pembayaran mahasiswa melalui aplikasi CMS dan SITRA
 - 3). Membuat *billing* penyetoran pada aplikasi simpan
 - 4). Mencatat penerimaan atas setoran PNBP ke daftar pembayaran mahasiswa
 - 5). Menyetorkan secara berkala PNBP ke rekening kas negara
 - 6). Menyusun laporan petanggung jawaban untuk KKPN setap bulan
 - Menyusun laporan bulanan realisasi PNBP, dan menyusun laporan arus Kas PNBP bulanan
 - 8). Menyusun laporan target PNBP
 - 9). Menyusun laporan triwulan realisasi PNBP
 - 10). Menyusun rekapitulasi setoran PNBP (SSBP) setiap bulan
 - 11). Menyusun rekapitulasi PNBP tahunan, dan menyusun laporan arus tahunan
 - 12). Mendokumentasikan tanda bukti setoran PNBP (SSBP)
 - 13). Melakukan tugas kedinasan lainnya

- f). Sahmin, S.E.I
 - Menerima SPM, SPTJ dan SSP untuk disusun sesuai dengan mata anggaran untuk mempermudah dalam proses pencairan dana
 - Menyusun dan menyortir bukti-bukti pengeluaran SPM, SP2D, SPTJ dan SSP untuk mempermudah dalam proses pencairan dana
 - Memeriksa bahan yang terkait dengan SPM, SP2D, SPTJ dan SSSP apakah sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku
 - 4). Mengklarifikasi bahan terkait dengan SPM, SP2D dan SSP disusun sesuai dengan jenis kegiatannya
 - Menerima dan mencocokan bukti-bukti pengeluaran SPM, SP2D, SPTJ dan SSP dengan laporan realisasi keuangan
 - Melakukan pemeriksaan kembali SPM,SP2D, SPTJ dan SSP apakah sesuai dengan ketentuan yang berlaku
 - 7). Melaksankan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan baik tertulis maupun lisan
- g). Qorisa Harshinta S,E
 - 1). Menerima dan mengoreksi usulan rencana kerja dan anggaran dari unit-unit kerja
 - 2). Menginput usulan rencana kerja dan anggaran kedalam aplikasi RKAKL-DIPA
 - 3). Menelaah RKAKL-DIPA IAIN Curup
 - 4). Memperbaiki RKAKL-DIPA IAIN Curup
 - 5). Menerima dan mengoreksi usulan revisi DIPA IAIN Curup
 - 6). Memperbaiki RKAKL DIPA IAIN Curup sesuai revisi
 - 7). Menyusun laporan E-MPA
 - 8). Menyusun laporan tahunan
 - 9). Menyusun laporan LAKIP
 - 10). Membantu melaksanakan tugas-tugas kedinasan lainnya
- h). Drs. Hasbullah Sahidin
- 1). Mengetik surat dan laporan

- Menyampaikan surat pemberitahuan kegiatan unit-unit, menyusun rencana program kegiatan
- 3). Mengumpulkan data dukung KAK/TOR kegiatan dari unit-unit kerja
- 4). Menyusun dan merekap rencana kegiatan usulan masuk kepencanaan IAIN Curup
 - 5). Koordinasi dengan unit-unit belum membuat usulan kegiatan dan kekurangan usulan program
 - 6). Menyampaikan rekap usulan kegiatan kepada atasan
 - 7). Mengarsipkan surat dan dokumen bagian perencanaan IAIN Curup
 - 8). Membantu tugas atasan sesuai dengan prosedur
- i). Pradani Musyatmaja, SE
 - Mengajukan surat permintaan membayar (SPN) kepada KKPN berdasarkan DIPA berserta lampiran
 - 2). Melakukan verifikasi pengajuan pembayaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku
 - Melakukan pengujian dan pembayaran kepada yang berhak setelah mendapat persetujuan dari KPA sesuai ketentuan
 - 4). Mencatat seluruh SP2D yang diterima secara tertib teratur kedalam buku Khas Umum, serta kedalam buku-buku pembeantuannya
 - 5). Mencatat data laporan keuangan berupa pengawasan anggaran
 - 6).Melakukan verifikasi penyetoran pajak-pajak /PNBP yang diterima kepada Khas Negara
 - 7). Mendokumentasikan seluruh tanda bukti pengeluaran serta dokyumen lainnya secara tertib dan teratur
 - 8).Membuat laporan bertanggung jawaban (LPJ) mengenai uang dalam dalam pengurusan kepada KPA dan KKPN
 - 9). Meminta memverifikasi dan menata laporan keguatan yang tercantum dan DIPA
 - Melaksankan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan.

- j). Novri Andi
 - 1). Mengetik surat Ka. Subbagian perencanaan keuangan dan akutansi
 - 2). Mendistribusikan surat Ka. Subbagian perencanaan dan akutansi
 - 3). Menghimpun data usulan dari pimpinan, Unit, Fakultas dan Prodi
 - 4). Mengarsip data Ka. Subbagian perencanaan dan akutansi
 - 5). Mengadakan data Ka. Subbagian perencanaan dan akutansi
 - 6).Menginformasi dokumen RKAKL DIPA IAIN Curup, sesuai kebutuhan tuntunan unit Fakultas dan prodi
 - 7). Menyiapkan data untuk penyusunan RKAKL DIPA
 - 8).Scan data laporan keuangan untuk laporan kepusat
 - 9). Mengaupload data laporan PNPA
 - 10).Kontrol data masuk dari E-MEW
 - 11).Menyiapkan ATK Ka. Subbagian perencanaan dan akutansi
 - 12). Melaksankan tugas kedinasan lainnya.
- k). Curu Rahayu, SE
 - 1). Membuat SPM pada aplikasi SAS untuk mempermudah pada saat proses pencairan dana
 - 2). Menginjek setiap SPM yang sudah selesai diproses dan siap untuk diajukan ke KKPN
 - 3). Menginput pajak pasal 21, pasal 22, pasal 1107 PUT untuk direkap dan dilaporkan kekantor pajak setiap bulan
 - 4). Merekam informasi penerimaan negara setiap bulan
 - 5). Menyusun bukti setor mahasiswa semester ganjil dan semester genap berdasarkan prodi dan angkatannya
 - 6). Melaksankan tugas lainnya yang diperintahkan oleh atasan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
FAKULTAS TARBIYAH PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Jalan AK Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax. 21010
Homepage: Kode Pos 39119

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

	ii . Selgsa jam .15 Sanakan seminar pr	P. TANGGAL . 1209V TAHUN 2019 OPOSAL MAHASISWA :
NAMA	Leni Ayumis	
NIM	. 16561020	
PRODI	. Mp1	
SEMESTER	: .VII	28.0 (1. Let 1)
JUDUL PROPO	SAL : Kinerja Ro	awai dan Tunyangan Pegawai
		sepomik lain Curup
1. PROPOS 2. PROPOS	: SAL INI LAYAK DILANJU SAL INI LAYAK DILANJU	U CALON PEMBIMBING MENERANG- UTKAN TANPA PERUBAHAN JUDUL UTKAN DENGAN PERUBAHAN JUDUL NYANGKUT TENTANG :
a. Meto	do/og: Penelitian	Jang digunakan fidak Sesuai

b		
c		
BERKON PRODI DEMIKIAN BE	All Market State	ILANJUTKAN KECUALI NGAN PENASEHAT AKADEMIK DAN BUAT, AGAR DAPAT DIGUNAKAN
CAT ON DESCRIPTION	Annia I	CURUP, 12 nov 2019
CALON PEMBI	MBING I	CALON PEMBIMBING II
2	7	1/2
Arsil M.P	d	Drs. H. Syciful Bahri M.p.S
	MODERA	

CAMP.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS TARBIYAH
Alamat : Jalan DR. A.K. Gani No 1 Kotak Pos 108 Curup-Bengkulu Telpn. (0732) 21010
Fax. (0732) 21010 Homepage http://www.isincurup.ac.id E-Mail : admin@isincurup.ac.id

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH

Menimbang : a.

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH

Nomor: 202. /ln.34/FT/PP.00.9/12/2019
Tentang
PENUNJUKKAN PEMBIMBING 1 DAN 2 DALAM PENULISAN SKRIPSI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

a. Bahwa untuk kelancaran penulisan skripsi mahasiswa, perlu ditunjuk dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud;
b. Bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas sebagai pembimbing I dan II;
1. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Presiden RI Nomor 24 Tahun 2018 tentang Institut Negeri Islam Curup;
3. Peraturan Menteri Agama RI Nomor: 30 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Curup;
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjama dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;
5. Keputusan Menteri Agama RI Nomor B.II/3/15447,tanggal 18 April 2018 tentang Pengangkatan Rektor IAIN Curup Perjode 2018-2022.
6. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor: 3514 Tahun 2016 Tanggal 21 oktober 2016 tentang Izin Penyelenggaraan Program Surjana Sarjana Sa

Oktober 2016 tenang 1201 tentang Curup Nomor : 0047 tanggal 21 Januari 2019 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Curup.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan

Kedua

Ketiga Keempat

Ketujuh

Mengingat

Pertama Arsil, S.Ag., M.Pd 19670919 199803 1 001 19641011 199203 1 002

Drs. H. Syaiful Bahri, M.Pd

Dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan II dalam penulisan skripsi mahasiswa :
N A M A : Leni Ayumlsi
N I M : 16561020

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kualitas Kerja
Di Subbag Akademik IAIN Curup.

Proses bimbingan dilakukan sebanyak 8 kali pembimbing I dan 8 kali pembimbing II
dibuktikan dengan kartu bimbingan skripsi ;

bendunkan dengan kartu dimonigan skripsi;
Pembimbing I bertugas membimbing dan mengarahkan hal-hal yang berkaitan dengan substansi dan koaten skripsi. Untuk pembimbing II bertugas dan mengarahkan dalam penggunaan bahasa dan metodologi penulisan;
Kepada masing-masing pembimbing diberi honorarium sesual dengan peraturan yang berlaku;
Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dibbarangkan sebasai mengarahkan dalam penggunasan sebasai mengarahkan sebasai mengarahkan

dalaksanakan sebagaimana mestinya; Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan berakhir setelah skripsi tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai ! tahun sejak SK ini ditetapkan; Apabila terdapat kekelirana dalam surat keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya sesuai peraturan yang berlaku; Keenam

Olipaldi Normal

Ditetapkan di Curup, Pada Tanggal 12 Desember 2019 Dekap,

Tembusan : Disampaikan Yth ;

1. Rektor

2. Bendahara IAIN Curup;

3. Kabag Akademik kemahasiswaan dan kerja sama;

4. Mahasiswa yang bersangkutan;



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

FAKULTAS TARBIYAH

Alamat : Jalan DR. A.K. Gani No 1 Kotak Pos 108 Curup-Bengkulu Telpn. (0732) 21010

Fax. (0732) 21010 Homepage http://www.iaincurup.ac.id E-Mail : admin@iaincurup.ac.id.

Nomor

88 /ln.34/FT/PP.00.9/03/2020

Lampiran

: Proposal Dan Instrumen

Hal

: Permohonan Izin Penelitian

Yth. Rektor IAIN Curup Kab. Rejang Lebong

Assalamu'alaikum Wr., Wb.,

Dalam rangka penyusunan skripsi S.I pada Institut Agama Islam Negeri Curup :

Nama

: Leni Ayumisi

: 16561020

Fakultas / Prodi

: Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Judul Skripsi

: Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Di Subbag Akademik IAIN

Curup.

Waktu Penelitian

: 11 Maret s.d 11 Juni 2020

Tempat Penelitian

: IAIN Curup Kabupaten Rejang Lebong

Mohon kiranya Bapak berkenan memberi izin penelitian kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian atas kerjasama dan izinnya diucapkan terima kasih.

a.n. Dekan Wakil Dekan I,

> H. Abdul Rahman, M.Pd.I NIP. 19720704 200003 1 004

11 Maret 2020

Tembusan : Disampaikan Yth ;

- 1. Rektor
- 2. Warek I
- 3. Ka. Biro AUAK



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

FAKULTAS TARBIYAH

Jln. Dr. AK Gani No.01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax.21010 Homepage: http://www.iaincurup.ac.id Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

Nomor Lampiran 3-70 /ln.34/FT/PP.00.9/07/2020

Proposal dan Instrumen

Permohonan Izin Penelitian Hal

8 Juli 2020

Kepada Yth Rektor IAIN Curup

Assalamualaikum Wr, Wb

Dalam rangka penyusunan skripsi S.1 pada Institut Agama Islam Negeri Curup :

Nama

: Leni Ayu Misi

NIM

: 16561020

Fakultas/Prodi

: Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi

: Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kualitas Kerja di Subbag IAIN Curup

(Subbag AAK/L1 dan Subbag Perencanaan & Keuangan)

Waktu Penelitian

: 8 Juli s.d 8 Oktober 2020

Tempat Penelitian

: IAIN Curup

Mohon kiranya Bapak berkenan memberi izin penelitian kepada Mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian atas kerjasama dan izinnya diucapkan terimakasih

a Dekan TERIAN Wakil Dekan I,

odul Rahman, M.Pd.I . 19720704 200003 1 004

Tembusan : disampaikan Yth ; 1. Rektor 2. Warek 1 3. Ka. Biro AUAK

- 4. Arsip



4

IAIN CURUP

KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

Len: Ayumini

0201959 Fakultas

NIN

Arm. S. Ag., M.Pd Tarbiyah

Pembimbing 1

Judul Skripsi

Drs. H. Syaiful Booki, M.PB Pembimbing II

Pengaruh Thojangan Kinerin Terhadap Kranikas Persa 6. Subbag Arestemik Latu. Cung

Catatan:

* Kartu konsultasi ini harap dibawah setiap konsultasi dengan Pembimbing Latau Pembimbing II.

- Dianjurkan kepada mahasiswa yang menulis skripsi untuk berkonsultasi sebanyak mungkin dengan pembimbing I minimal 2 (dua) kali, dan konsultasi pembimbing II minimal 5 (5) kali dibuktikan dengan kolom yang disediakan.
- Agar ada cukup waktu untuk perbaikan skripsi sebelum diujikan diharapkan agar konsultasi terakhir dengan pembimbing dilakukan paling lambat sebelum ujian skripsi.



IAIN CURUP

KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

Leni Ayumis Tarbiyah 16561020 Fakultas MIN

. Arsl, S. Ag ., M. Pd Pembimbing I

Penganuh Tunjangan kinerja terhedap Pembimbing II : Ors. H. syaigh Bahn , M. P. Judul Skripsi

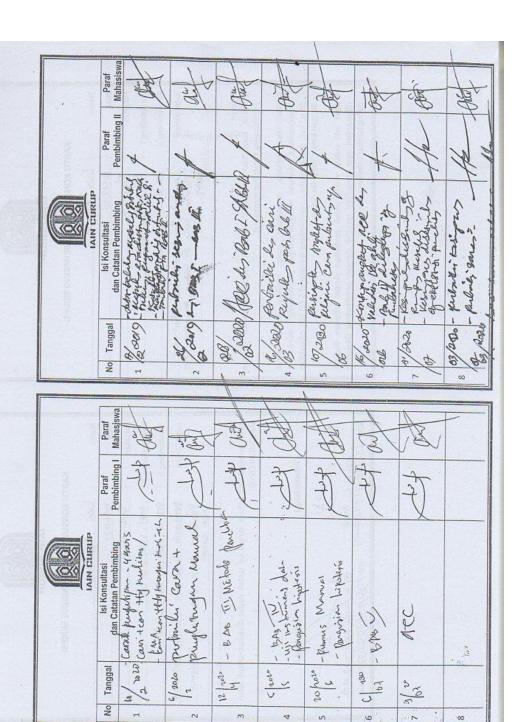
Kuplikas Kerja disubbag Akademik MIN COND Kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diajukan untuk ujian skripsi IAIN Curup.

Pembimbing I

Pembimbing II

NIP 1967091919983031401

NIP 1964/01/1992031000



BIODATA PENULIS



Penulis lahir di Tunas Harapan pada tanggal 22 Februari 1999, merupakan anak pertama dari 2 bersaudara, diberi nama Leni Ayumisi. Penulis bertempat tinggal di Jln. Dr Ak Ghani Tunas Harapan, Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu.

Penulis menempuh pendidikan dasar pada tahun 2004 di SDN 86 Bandung Marga, melanjutkan pendidikan menengah pertama pada tahun 2010 di SMPN 01 Curup Utara

dan melanjutkan pendidikan menengah atas pada tahun 2013 di MAN 1 Rejang Lebong Kemudian pada tahun 2016 penulis kembali melanjutkan pendidikannya menjadi salah satu mahasiswi Fakultas Syari'ah Jurusan Perbankan pada semester 1 dan 2 sebelum berpindah ke Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada semester k-3, Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Penulis sempat aktif dalam beberapa organisasi yakni Pramuka (pada tahun 2016-2017), Tapak Suci (2016-2017), dan HMPS Prodi MPI (2017-2018) dan HMF Tarbiyah IAIN Curup. (2018-2019).