

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Profil Kantor Pengadilan Negeri Banjar

Pengadilan Negeri (PN) merupakan salah satu lembaga peradilan tingkat pertama di Indonesia yang berada di bawah Mahkamah Agung. Pengadilan Negeri tersebar di seluruh wilayah Indonesia dengan satu Pengadilan Negeri setidaknya berada di setiap kabupaten atau kota. Sebagai Pengadilan Tingkat Pertama, Pengadilan Negeri bertugas memeriksa, mengadili, memutuskan, dan menyelesaikan perkara pidana dan perdata bagi masyarakat pencari keadilan.

Pengadilan Negeri Banjar diresmikan bersama 84 pengadilan baru lainnya yang dipusatkan di Kota Melonguane, Kabupaten Kepulauan Talaud pada tanggal 22 Oktober 2018 berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 14 tahun 2016. Selanjutnya pada tanggal 29 Oktober 2018 bertempat di Aula SETDA Kota Banjar. Ketua Pengadilan Tinggi Bandung melantik Ketua Pengadilan Negeri Banjar yang pertama. Kemudian Ketua Pengadilan Negeri Banjar melantik Wakil Ketua Pengadilan Negeri Banjar, Panitera, Sekretaris, serta pejabat Struktural dan Pejabat Fungsional lainnya baik pada Bagian kepaniteraan, yaitu Panitera Muda Hukum Panitera Muda Pidana, Panitera Muda Perdata, maupun pada Bagian Kesekretariatan yaitu Kasubbag. Kepegawaian, Organisasi, dan Tata, Kasubbag. Umum dan Keuangan, Kasubbag. Perencanaan, Teknologi Informasi dan Pelaporan, dan juga seorang Juru Sita Pengadilan Negeri Banjar ditempat dan hari

yang sama. Selain itu Pengadilan Negeri Banjar juga mendapatkan Mutasi masuk 2 (dua) orang Hakim.

Sejak saat itu, maka pelayanan kepada masyarakat pencari keadilan di wilayah Kota Banjar yang tadinya dilaksanakan di Pengadilan Negeri Ciamis menjadi kewenangan Pengadilan Negeri Banjar. Masyarakat kini memiliki akses yang lebih mudah terhadap keadilan, tanpa harus melakukan perjalanan jauh, sehingga proses hukum dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efisien.

Pengadilan Negeri Banjar merupakan salah satu pelaksana kuasa kehakiman dibawah Pengadilan Tinggi Bandung yang memiliki Yuridiksi Kota Banjar perkara rata-rata pertahun 100 Perkara Pidana 30 Perkara Perdata. Selain itu, keberadaan pengadilan ini membantu meningkatkan kesadaran hukum di kalangan masyarakat, serta memberikan kepastian hukum bagi semua pihak yang terlibat dalam perkara perdata maupun pidana.

Pada awal presmian Pengadilan Negeri Banjar berkantor di Jl. Brigjend M.Isa SH 132, Purwaharja Banjar, Kemudian pindah kantor pada Februari 2019 ke Jl. Gotong Royong, No 40, Sukarame, Banjar,dan kemudian pindah lagi pada bulan Februari 2020 ke komplek Perkantoran Purwaharja Jl. Brigjend M.Isa SH, No. 145 Purwaharja, Banjar, Sampai Sekarang.

4.1.1.2 VISI dan MISI Pengadilan Pengadilan Negeri Banjar

Visi dan misi merupakan gambaran besar dari cita-cita dan rencana yang ingin dicapai, baik untuk perusahaan, organisasi, maupun individu. Visi dan misi saling berhubungan dan mendukung satu sama lain. Berikut ini merupakan visi dan misi dari Pengadilan Negeri Banjar.

1. VISI

Pengadilan Negeri Banjar memiliki visi yang menjadi tujuan organisasinya. Adapun visi yang dimaksud adalah sebagai berikut:

“ Terwujudnya Pengadilan Negeri Banjar Yang Agung”

2. MISI

Selain Visi, Pengadilan Negeri Banjar juga memiliki misi yang dapat dijadikan sebagai acuan oleh organisasinya. Adapun misi yang dimiliki Pengadilan Negeri Banjar adalah sebagai berikut:

1. Menjaga Kemandirian Pengadilan Negeri Banjar;
2. Memberikan Pelayanan Hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan;
3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan Pengadilan Negeri Banjar;
4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi Pengadilan Negeri Banjar.

4.1.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka atau sistem yang menentukan bagaimana tugas, wewenang, dan tanggung jawab dibagi, dikoordinasikan, dan diatur dalam suatu organisasi. Struktur ini membantu dalam pengelolaan dan pengorganisasian sumber daya serta memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi antar bagian atau unit dalam organisasi. Berikut ini merupakan struktur organisasi dari Pengadilan Negeri Banjar :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pengadilan Negeri Banjar

4.1.1.4 Jobdesk

1. Ketua Pengadilan Negeri Banjar

Ketua Pengadilan Negeri Banjar mempunyai tugas merencanakan dan melaksanakan tugas pokok dan fungsi Pengadilan Negeri Banjar Kelas II serta mengawasi, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas sesuai dengan kebijaksanaan teknis Dirjen Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung R.I. dan Peraturan perundang-undangan yang berlaku dan bersama Wakil Ketua, Panitera dan Sekretaris membuat dan merumuskan Visi dan Misi Pengadilan Negeri Banjar Kelas II. Ketua Pengadilan Negeri Banjar melaksanakan uraian tugas :

1. Membuat kebijakan umum dibidang kepaniteraan dan kesekretariatan;
2. Memberikan arahan dalam pelaksanaan kebijakan umum;
3. Melakukan koordinasi dengan Wakil Ketua, Panitera dan Sekretaris;

4. Melaksanakan pembagian tugas antara Ketua Pengadilan Negeri Banjar Kelas II dengan Wakil Ketua Pengadilan Negeri Banjar Kelas II serta bekerja sama dengan baik yakni membagi tugas dan tanggung jawab secara jelas dalam rangka mewujudkan keserasian dan kerja sama;
5. Melaksanakan pertemuan berkala, sekurangnya sekali dalam sebulan dengan pejabat fungsional dan pejabat struktural, serta dengan seluruh karyawan;
6. Melakukan pengawasan internal bagi para hakim maupun seluruh karyawan, pejabat peradilan, keuangan dan material secara rutin terhadap pelaksanaan tugas dan memberi petunjuk serta bimbingan yang diperlukan, dan pengawasan ekstern bagi Pengacara/Advokat dan pelaksanaan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap;
7. Menunjuk hakim pengawas bidang;
8. Melaksanakan evaluasi atas hasil pengawasan dan memberikan penilaian untuk kepentingan jabatan;
9. Melaporkan evaluasi atas hasil pengawasan dan penilaian kepada Pengadilan Tinggi Jawa Barat setiap akhir tahun bulan Desember;
10. Mengawasi pelaksanaan court calender dengan ketentuan bahwa setiap perkara pada dasarnya harus diputus dalam waktu selambat-lambatnya enam bulan dan mengumumkannya pada pertemuan berkala kepada para Hakim;
11. Menunjuk Hakim sebagai pejabat yang melaksanakan tugas kehumasan;
12. Menerima dan meneliti berkas perkara, baik pidana maupun perdata dari Panitera sesuai dengan peraturan yang berlaku;

13. Menetapkan Majelis Hakim untuk menyelesaikan perkara yang diterima;
14. Mengawasi kesempurnaan pelaksanaan penetapan/putusan Pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap;
15. Menindaklanjuti temuan-temuan hasil pengawasan yang dilakukan oleh Pengadilan Tinggi Jawa Barat, Mahkamah Agung, KPK, Komisi Yudisial, BPK, dan BPKP;
16. Memperhatikan keluhan-keluhan yang timbul dari masyarakat dan menanggapi bila dipandang perlu;
17. Meneruskan SEMA, PERMA dan surat-surat dari Mahkamah Agung atau Pengadilan Tinggi Jawa Barat yang berkaitan dengan hukum dan perkara, kepada para hakim, Panitera, Wakil Panitera, Panitera Muda, Panitera Pengganti dan Juru Sita / Jurusita Pengganti;
18. Memberikan keterangan/pertimbangan/nasehat tentang hukum kepada Instansi Pemerintah di wilayah hukumnya apabila diminta;
19. Menetapkan: Panjar Biaya perkara, Biaya Jusita/Jurusita pengganti, Biaya Eksekusi, dan mengawasi pelaksanaan lelang;
20. Penunjukan Majelis Hakim dalam menyelesaikan perkara, baik perkara pidana maupun perkara pedata;
21. Memerintahkan kepada Panitera/Jurusita untuk melakukan pemanggilan agar terhadap Termohon Eksekusi dapat dilakukan Tegoran (Aanmaning) untuk memenuhi putusan yang telah berkekuatan hukum tetap, putusan serta merta, putusan provisi dan pelaksanaan eksekusi lainnya;

22. Berwenang menanggguhkan eksekusi untuk jangka waktu tertentu dalam hal ada gugatan perlawanan, sedang dalam hal ada permohonan peninjauan kembali, hanya atas perintah Ketua Mahkamah Agung R.I.;
23. Memerintahkan, memimpin serta mengawasi eksekusi sesuai ketentuan yang berlaku;
24. Mengevaluasi laporan mengenai penanganan perkara yang dilakukan hakim dan panitera pengganti, selanjutnya mengirimkan laporan dan hasil evaluasinya itu secara periodik kepada Pengadilan Tinggi Agama dan Mahkamah Agung R.I.;
25. Memberikan ijin berdasarkan ketentuan undang-undang untuk membawa keluar dari ruang kepaniteraan yaitu daftar, catatan, risalah, berita acara, dan berkas perkara;
26. Dalam Pelaksanaan Pembayaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) berkewajiban mengawasi pelaksanaan, pertanggungjawabannya serta Laporan penggunaan Anggaran;
27. Melakukan Pengawasan terhadap jalannya Persidangan agar persidangan berjalan dengan tertib sesuai dengan hukum acara;
28. Memberi petunjuk kepada Majelis yang akan menangani perkara, maupun yang sedang dalam kesulitan penanganan perkara;
29. Memonitor kehadiran hakim dan karyawan di kantor pada hari-hari kerja;
30. Memonitor tingkah laku hakim didalam maupun diluar persidangan;
31. Memeriksa, mengadili dan memutus serta menyelesaikan perkara-perkara yang menjadi tanggung jawabnya;

32. Menetapkan hari sidang dan sita jaminan;
33. Bertanggungjawab atas pembuatan berita acara persidangan dan menandatangani selambat-lambatnya sebelum sidang berikutnya;
34. Mengemukakan pendapat dalam musyawarah majelis hakim;
35. Menyiapkan naskah putusan/penetapan;
36. Membuat instrumen-instrumen yang berkaitan dengan keuangan dan register perkara;
37. Menandatangani putusan/penetapan yang sudah dibacakan dalam persidangan;
38. Bertanggungjawab atas penyelesaian berkas perkara (minutasi perkara);
39. Melakukan Diskusi Hukum
40. Melantik Wakil Ketua, Hakim, Pejabat Struktural dan Fungsional.

2. Wakil Ketua Pengadilan Negeri Banjar

Wakil Ketua mempunyai tugas dan fungsi merencanakan dan melaksanakan tugas pokok dan fungsi Pengadilan Negeri Banjar Kelas II serta mengawasi, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas sesuai dengan kebijaksanaan teknis Dirjen Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung R.I. dan Peraturan perundang-undangan yang berlaku dan bersama Ketua, Panitera dan Sekretaris membuat dan merumuskan Visi dan Misi Pengadilan Negeri Banjar Kelas II. Wakil Ketua melaksanakan uraian tugas :

1. Melaksanakan pembagian perkara pidana singkat, cepat dan pelanggaran lalu lintas serta permohonan pra peradilan dan perkara perdata permohonan;

2. Membuat kebijakan umum dibidang kepaniteraan dan kesekretariatan;
3. Melakukan koordinasi dengan Ketua, Panitera dan Sekretaris;
4. Menerima dan menetapkan berkas perkara;
5. Melaksanakan berkala, sekurangnya sekali dalam sebulan dengan pejabat fungsional pertemuan dan pejabat struktural, serta dengan seluruh karyawan;
6. Menerima dan menandatangani surat-surat;
7. Sebagai koordinator hakim pengawas bidang;
8. Melakukan pengawasan internal terhadap pelaksanaan tugas-tugas administrasi peradilan, kepegawaian dan kebersihan kantor;;
9. Mengawasi pelaksanaan court calender dengan ketentuan bahwa setiap perkara pada dasarnya harus diputus dalam waktu selambat-lambatnya enam bulan dan mengumumkannya pada pertemuan berkala kepada para Hakim;
10. Mengawasi kesempurnaan pelaksanaan penetapan/putusan Pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap;
11. Menindaklanjuti temuan-temuan hasil pengawasan yang dilakukan oleh Pengadilan Tinggi Jawa Barat, Mahkamah Agung, KPK, Komisi Yudisial, BPK, dan BPKP;
12. Memimpin Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT);
13. Meneruskan SEMA, PERMA dan surat-surat dari Mahkamah Agung atau Pengadilan Tinggi Jawa Barat yang berkaitan dengan hukum dan perkara,

kepada para hakim, Panitera, Wakil Panitera, Panitera Muda, Panitera Pengganti dan Juru Sita / Jurusita Pengganti;

14. Memberikan keterangan/pertimbangan/nasehat tentang hukum kepada Instansi Pemerintah di wilayah hukumnya apabila diminta;

15. Sebagai pengawas absensi;

16. Terlaksananya Fungsi lain yang di berikan oleh Ketua Pengadilan Negeri Banjar.

3. Hakim

Hakim mempunyai tugas membantu pimpinan Pengadilan Negeri dalam hal membuat program kerja, pelaksanaan dan pengorganisasiannya. Merencanakan dan melaksanakan tugas pokok dan fungsi peradilan Negeri serta mengawasi, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas sesuai dengan kebijaksanaan teknis Ketua Pengadilan Negeri dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hakim melaksanakan uraian tugas :

1. Menerima, memeriksa dan memutus perkara.
2. Menandatangani penetapan-penetapan / administrasi.
3. Melaksanakan tugas mediasi / diversi.
4. Minutasi perkara.
5. Melaksanakan tugas pengawasan bidang.
6. Konsep Putusan / Penetapan.
7. Mengisi dan mengecek SIPP.
8. Mengoreksi Berita Acara.
9. Terlaksananya Fungsi lain yang di berikan oleh Ketua Pengadilan Negeri.

4. Panitera

Panitera merupakan salah satu Pejabat di Kepaniteraan. Panitera bertugas membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya persidangan, menyelenggarakan administrasi perkara, melaksanakan monitoring dan evaluasi dan mengatur tugas Wakil Panitera, para Panitera Muda, Panitera Pengganti, serta seluruh pelaksana di bagian teknis Pengadilan Negeri Banjar. Panitera melaksanakan uraian tugas :

1. Pelaksanaan koordinasi, pembinaan dan pengawasan pelaksanaan tugas dalam pemberian dukungan di bidang teknis.
2. Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara perdata.
3. Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara pidana.
4. Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara khusus.
5. Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara penyajian data perkara, dan transparansi perkara.
6. Pelaksanaan administrasi keuangan dalam program teknis dan keuangan perkara yang ditetapkan berdasarkan peraturan dan perundang undangan, minutasi, evaluasi dan administrasi kepaniteraan.
7. Pembinaan teknis kepaniteraan dan kejurusitaan.
8. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Ketua Pengadilan Negeri.

5. Sekretaris

Sekretaris merupakan Pejabat di kesekretariatan yang membawahi Sub-sub Bagian di lingkungan Pengadilan Negeri Banjar. Tugas utama pengadilan adalah menerima, memeriksa dan mengadili perkara. Kesekretariatan sebagai

supporting unit membantu agar tugas utama tersebut dapat terlaksana dengan baik. Salah satu tugas Sekretaris ialah melaksanakan pemberian dukungan administrasi, organisasi, keuangan, sumber daya manusia serta sarana dan prasarana.

1. Memimpin pelaksanaan tugas Kesekretariatan.
2. Menetapkan sasaran kegiatan kesekretariatan setiap tahun.
3. Mengadakan koordinasi dengan Kepaniteraan;
4. Menetapkan dan menjadwalkan rencana kegiatan.
5. Melaksanakan tugas sebagai Kuasa Pengguna Anggaran.
6. Membagi tugas kepada bawahan dan menetapkan penanggung jawab kegiatan kesekretariatan.
7. Menggerakkan dan mengarahkan pelaksanaan kegiatan dilingkungan kesekretariatan.
8. Memantau pelaksanaan tugas bawahan.
9. Mengadakan rapat dinas.
10. Menyiapkan konsep rumusan kebijaksanaan pimpinan dibidang kesekretariatan.
11. Meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait.
12. Menanggapi dan memecahkan masalah yang muncul dibidang kesekretariatan.
13. Mengadakan konsultasi kepada atasan setiap diperlukan.
14. Melaksanakan tugas khusus yang diberikan atasan.
15. Mengevaluasi prestasi kerja aparatur bidang kesekretariatan.

16. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada Ketua Pengadilan Negeri

6. Panitera Muda Pidana

Panitera Muda Pidana mempunyai tugas melaksanakan administrasi perkara di bidang pidana. Panitera Muda Pidana mempunyai uraian tugas :

1. Pelaksanaan pemeriksaan dan penelaahan kelengkapan berkas perkara banding.
2. Pelaksanaan pemeriksaan dan penelaahan kelengkapan berkas perkara pidana.
3. Pelaksanaan registrasi perkara banding.
4. Pelaksanaan distribusi perkara yang telah diregister untuk diteruskan kepada Ketua Majelis Hakim berdasarkan Penetapan Penunjukkan Majelis Hakim dari Ketua Pengadilan Negeri.
5. Pelaksanaan penghitungan, penyiapan dan pengiriman penetapan penahanan, perpanjangan penahanan dan penangguhan penahanan.
6. Pelaksanaan penerimaan kembali berkas perkara yang sudah diputus dan diminutasi.
7. Pelaksanaan penyimpanan berkas perkara yang belum mempunyai kekuatan hukum tetap.
8. Pelaksanaan penyerahan berkas perkara yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap ke Panitera Muda Hukum
9. Pelaksanaan urusan tata usaha kepaniteraan.
10. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Panitera.

7. Panitera Muda Perdata

Panitera muda perdata mempunyai tugas untuk memimpin Kepaniteraan Perdata Pengadilan Negeri Sumber dalam menerima gugatan, permohonan, permohonan banding, permohonan kasasi, peninjauan kembali, permohonan perlawanan, eksekusi dan permohonan somasi serta menyerahkan surat gugatan, permohonan, permohonan banding, permohonan kasasi, peninjauan kembali, permohonan perlawanan, eksekusi dan permohonan somasi yang dilengkapi dengan SKUM kepada yang bersangkutan agar membayar uang panjar perkara yang tercantum dalam SKUM. Panitera Muda Perdata mempunyai uraian tugas:

1. Menerima pendaftaran perkara gugatan yang diajukan oleh para pihak.
2. Menerima pendaftaran perkara permohonan yang diajukan oleh para pihak.
3. Menerima pendaftaran permohonan banding, kasasi, verzet dan PK yang diajukan oleh para pihak.
4. Menerima pendaftaran permohonan eksekusi dan derden verzet yang diajukan oleh para pihak.
5. Menelaah kelayakan berkas perkara gugatan, perkara permohonan, perkara banding, perkara kasasi, perkara verzet, perkara PK, perkara eksekusi, perkara derden verzet.
6. Menaksir panjar biaya perkara gugatan, perkara permohonan, perkara banding, perkara kasasi, perkara verzet, perkara PK, perkara eksekusi, perkara derden verzet.

7. Menuangkan jumlah biaya dalam SKUM perkara gugatan, perkara permohonan, perkara banding, perkara kasasi, perkara verzet, perkara PK, perkara eksekusi, perkara derden verzet.
8. Melaksanakan kegiatan lain sesuai dengan penugasan dari atasan.

8. Panitera Muda Hukum

Panitera Muda Hukum mempunyai tugas melaksanakan pengumpulan, pengolahan dan penyajian data perkara, hubungan masyarakat, penataan arsip perkara, serta pelaporan. Panitera Muda Hukum mempunyai uraian tugas :

1. Pelaksanaan pengumpulan, pengelolaan dan penyajian data perkara.
2. Pelaksanaan penyajian statistik perkara.
3. Pelaksanaan penyusunan dan pengiriman pelaporan perkara.
4. Pelaksanaan penataan, penyimpanan dan pemeliharaan arsip perkara.
5. Pelaksanaan penyiapan, pengelolaan dan penyajian bahan-bahan yang berkaitan dengan transparansi perkara.
6. Pelaksanaan penghimpunan pengaduan dan pelayanan masyarakat.
7. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Panitera.

9. Kepala Sub. Bagian Umum dan Keuangan

Kepala sub. bagian umum dan keuangan mempunyai tugas memimpin subbagian Umum dan Keuangan dalam melaksanakan urusan surat menyurat, arsip, perlengkapan, rumah tangga, keamanan, keprotokolan, perpustakaan, hubungan masyarakat, pengelolaan keuangan, pemantauan, evaluasi, dokumentasi, serta penyusunan laporan. Kasubbag Umum dan Keuangan mempunyai uraian tugas :

1. Merencanakan kegiatan Subbagian Umum dan Keuangan berdasarkan rencana kegiatan Pengadilan Negeri Sumber dan ketentuan yang berlaku sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. Membantu Sekretaris dalam menyiapkan pengurusan administrasi umum dan keuangan.
3. Mendistribusikan tugas kepada para staf;
4. Menguji Surat Permintaan Pembayaran (SPP) dan menandatangani Surat Perintah Membayar (SPM) sesuai ketentuan yang berlaku;
5. Membuat Rencana Kegiatan;
6. Menyusun laporan realisasi pelaksanaan DIPA (Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran) dan laporan tahunan Subbag Umum dan Keuangan;
7. Menyiapkan bahan konsep rumusan kebijaksanaan pimpinan di bidang surat menyurat, perlengkapan, rumah tangga dan perpustakaan;
8. Mengadakan koordinasi dengan satuan kerja lain yang terkait;
9. Mengusulkan penghapusan barang milik negara;
10. Menanggapi dan memecahkan masalah yang muncul;
11. Melaksanakan pengurusan rumah tangga kantor;
12. Melaksanakan tugas sebagai Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa;
13. Memantau, menganalisa dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pada Subbagian Umum dan Keuangan.
14. Melaporkan pelaksanaan tugas/kegiatan Sub Bagian Umum dan Keuangan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku untuk pertanggungjawaban dan rencana kegiatan yang akan datang;

15. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan baik lisan maupun tertulis.

10. Kepala Sub. Bagian Kepegawaian, Organisasi, dan Tata Laksana

Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana mempunyai tugas untuk memimpin Subbagian Kepegawaian, Organisasi dan Tatalaksana dalam merencanakan dan melaksanakan urusan kepegawaian, organisasi dan tata laksana berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan petunjuk atasan untuk mendukung kelancaran tugas di Pengadilan Negeri Banjar Kelas II. Kasubbag kepegawaian , organisasi dan tata laksana mempunyai uraian tugas:

1. Merencanakan dan memimpin pelaksanaan tugas bagian kepegawaian, organisasi dan tatalaksana.
2. Menetapkan sasaran kegiatan setiap tahun ;
3. Menyusun dan menjadwalkan rencana kegiatan;
4. Membagi tugas kepada bawahan dan menentukan penanggung jawab kegiatan Subbagian Kepegawaian, Organisasi dan Tatalaksana;
5. Menggerakkan dan mengarahkan pelaksanaan kegiatan Sub bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tatalaksana;
6. Memantau dan melakukan evaluasi pelaksanaan tugas para bawahan di lingkungan Subbagian Kepegawaian, Organisasi dan Tatalaksana;
7. Menyiapkan bahan konsep rumusan kebijaksanaan pimpinan di bidang kepegawaian, organisasi dan tatalaksana;
8. Mengadakan koordinasi dengan satuan kerja terkait;

9. Menanggapi dan memecahkan masalah yang muncul di bidang bagian kepegawaian, organisasi dan tatalaksana
10. Mengadakan konsultasi dengan atasan setiap waktu diperlukan;
11. Melaksanakan tugas khusus dari atasan/pimpinan;
12. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan;
13. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada Bagian umum Pengadilan Negeri.

11. Kepala Sub. Bagian Perencanaan, Teknologi Informasi dan Pelaporan

Kepala Sub. Bagian Perencanaan, Teknologi Informasi dan Pelaporan mempunyai tugas untuk memimpin Sub bagian Perencanaan, Teknologi Informasi dan Pelaporan dalam merencanakan dan melaksanakan urusan perencanaan, program dan anggaran, serta pengelolaan teknologi informasi dan pelaporan di bidang kesekretariatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan petunjuk atasan untuk mendukung kelancaran tugas di Pengadilan Negeri Banjar Kelas II. Kasubbag Perencanaan, Teknologi Informasi dan Pelaporan mempunyai uraian tugas:

1. Merencanakan dan memimpin pelaksanaan tugas Sub bagian perencanaan, teknologi informasi dan pelaporan;
2. Menetapkan sasaran kegiatan setiap tahun;
3. Menyusun dan menjadwalkan rencana kegiatan;
4. Membagi tugas kepada bawahan dan menentukan penanggungjawab kegiatan bagian perencanaan, teknologi informasi dan pelaporan;
5. Menggerakkan dan mengarahkan pelaksanaan kegiatan bagian perencanaan, teknologi informasi dan pelaporan;

6. Memantau dan melakukan evaluasi pelaksanaan tugas para bawahan di Sub bagian perencanaan, teknologi informasi dan pelaporan;
7. Menyiapkan bahan konsep rumusan kebijaksanaan pimpinan di bidang bagian perencanaan, teknologi informasi dan pelaporan;
8. Menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP);
9. Menyusun Laporan Tahunan;
10. Mengadakan koordinasi dengan satuan kerja terkait;
11. Menanggapi dan memecahkan masalah yang muncul di bidang bagian perencanaan, teknologi informasi dan pelaporan;
12. Mengadakan konsultasi dengan atasan setiap waktu diperlukan;
13. Melaksanakan tugas khusus dari atasan/pimpinan;
14. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan;
15. Koordinasi pelaksanaan tugas dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan.

12. Panitera Pengganti

Panitera Pengganti mempunyai tugas menerima berkas dari Majelis Hakim, membuat penetapan penahanan, membuat penetapan hari sidang, membuat acara persidangan, memasukkan petikan putusan ke SIPP, mengetik Amar/Petikan putusan sampai dengan penandatanganan Majelis, menyerahkan berkas perkara. Panitera Pengganti mempunyai tugas :

1. Menerima berkas/menyerahkan ke Majelis Hakim.
2. Membuat penetapan penahanan.
3. Membuat penetapan hari sidang.

4. Mengikuti persidangan.
5. Membuat berita acara persidangan.
6. Mengetik Amar/Petikan putusan sampai dengan penandatanganan Majelis.
7. Menyerahkan berkas perkara (selesai minutasi).

13. Jurusita

Juru Sita / Jurusita Pengganti bertugas membantu kelancaran pelaksanaan persidangan Pengadilan dan berfungsi sebagai penegak upaya paksa yang secara administratif bertanggungjawab kepada dan berada dibawah koordinasi Panitera. Juru Sita mempunyai uraian tugas :

1. Melaksanakan tugas panggilan sidang perkara perdata gugatan atau permohonan kepada para pihak.
2. Melaksanakan tugas pemberitahuan isi putusan (putusan tingkat I, Banding, Kasasi, PK, Grasi)
3. Melaksanakan tugas pemberitahuan permohonan upaya hukum baik banding, kasasi, PK, grasi dan pra peradilan.
4. Melaksanakan tugas pemberitahuan dan penyerahan Memori dan Kontra Memori perkara upaya hukum
5. Melaksanakan tugas pemberitahuan untuk mempelajari mempelajari berkas perkara.
6. Melaksanakan tugas pemberitahuan anmaning, sita, pengosongan Melaksanakan Eksekusi, Penyitaan, Pengosongan.
7. Membuat Berita Acara Eksekusi, Penyitaan, Pengosongan.

4.1.2 Karakteristik Responden

Untuk menjawab permasalahan pada penelitian ini, peneliti menggunakan 32 responden yakni seluruh Pegawai Pengadilan Negeri Banjar. Berdasarkan hasil dari kuisioner dapat diperoleh gambaran secara umum tanggapan Pegawai Pengadilan Negeri Banjar dari berbagai aspek dan karakteristik yang berbeda-beda. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai karakteristik responden dengan jumlah 32 orang pegawai Pengadilan Negeri Banjar, maka akan dimuat dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	23	71,87%
Perempuan	9	28,13%
Total	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa responden pegawai Pengadilan Negeri Banjar sebagian besar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang (71,87%) dan sebagian kecil berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang (28,13%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai Pengadilan Negeri Banjar didominasi oleh pegawai laki-laki dan pegawai perempuan saling membantu satu sama lain dalam pekerjaan. Namun kelancaran dan keberhasilan suatu organisasi tidak dapat diukur hanya dari jenis kelamin yang ada didalam organisasi.

Pada tabel 4.2 ditampilkan deskripsi responden berdasarkan usia pegawai sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
20-30 Tahun	8	25%
31-40 Tahun	14	43,74%
41-50 Tahun	5	15,63%
51-60 Tahun	5	15,63%
Total	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 32 responden pegawai Pengadilan Negeri Banjar yang diteliti, terdapat sebanyak 8 orang (25%) berusia 20-30 tahun, 14 orang (43,75%) berusia 31-40 tahun, 5 orang (15,63%) berusia 41-50 tahun, dan 5 orang (15,63%) berusia 51-60 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden terbesar terdapat di usia produktif dan matang yakni di usia 31-40 tahun sehingga memiliki pengalaman kerja yang cukup dan keterampilan yang matang sehingga memungkinkan untuk berkontribusi secara maksimal dalam organisasi.

Pada tabel 4.3 ditampilkan deskripsi responden berdasarkan jenjang pendidikan pegawai

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
SMA/SMK Sederajat	6	18,8%
D3	3	9,33%
S1	19	59,37%
S2	4	12,5%
Total	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden pegawai Pengadilan Negeri Banjar dengan pendidikan terakhir SMA/SMK Sederajat

sebanyak 6 orang (18,8%), D3 sebanyak 3 orang (9,37%), S1 sebanyak 19 orang (59,37), dan S2 sebanyak 4 orang (12,5%). Dari sini dapat disimpulkan pegawai Pengadilan Negeri Banjar memiliki jenjang pendidikan yang beragam sehingga hasil dari penelitian ini diharapkan akan memiliki beragam sudut pandang yang berbeda tergantung jenjang pendidikan dan jabatan yang diemban oleh setiap pegawai.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
<5 Tahun	9	28,13%
≥5-20 Tahun	18	56,25%
≤ 20 Tahun	5	15,62%
Total	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa pegawai dengan masa kerja <5 tahun sebanyak 9 orang (28,13%), pegawai dengan masa kerja ≥5-20 tahun sebanyak 18 orang (56,25%) dan pegawai dengan masa kerja ≤ 20 tahun sebanyak 5 orang (15,62). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masa kerja pegawai dirasa sudah cukup lama sehingga memiliki pengalaman yang cukup untuk memahami tugas dan tanggung jawab yang mereka emban.

4.1.3 Deskripsi Variabel yang Diteliti

Pada tahap ini akan disajikan deskripsi penelitian yang berupa data dari tanggapan para responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Data-data tersebut kemudian di akumulasi sehingga memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hasil perhitungan statistik dekriptif.

Selanjutnya peneliti sajikan tabel interpretasi jawaban responden , tabel ini digunakan untuk hasil perhitungan skor pertanyaan kuisioner.

Kelas Interval = 5

Skor Tertinggi $5 \times 32 = 160$

Skor Terendah $1 \times 32 = 32$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\text{Kelas Interval}} \\ &= \frac{160 - 32}{5} \\ &= 25,6 \end{aligned}$$

Berikut adalah tabel interpretasi perhitungan skor :

Tabel 4.5
Pedoman Interpretasi

No	Interval	Interpretasi
1.	32-57,6	Sangat Tidak Baik
2.	57,7-83,3	Tidak Baik
3.	83,4-109	Cukup Baik
4.	109,1-134,7	Baik
5.	134,8-160	Sangat Baik

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

4.1.3.1 Deskripsi Hasil Penelitian tentang Tunjangan Kinerja pada Pengadilan Negeri Banjar

Iryani (2022:344) berpendapat bahwa Tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang di berikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja pada pegawai Pengadilan Negeri Banjar maka diperlukan tanggapan atau penilaian langsung dari pegawai Pengadilan Negeri Banjar. Tunjangan Kinerja memiliki 5 Indikator yang setiap indikatornya

memiliki 2 pertanyaan sehingga jumlah pertanyaan pada penelitian ini sebanyak 10 pertanyaan.

Berikut ini adalah deskripsi Tunjangan Kinerja berdasarkan kuisioner :

4.1.3.2 Penerimaan Tunjangan Sesuai dengan Aturan

Tunjangan kinerja harus diberikan sesuai dengan kebijakan, prosedur, dan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sebagai salah satu badan peradilan yang berada dibawah Mahkamah Agung Republik Indonesia, pemberian tunjangan kinerja Pengadilan Negeri Banjar diatur dalam PERMA No 3 Tahun 2020 yang kemudian di sesuaikan berdasarkan kelas jabatan yang disampaikan dalam SK KMA No 210/KMASK/VIII/2020. Untuk indikator penerimaan tunjangan sesuai dengan aturan peneliti menyiapkan pertanyaan mengenai penerimaan tunjangan kinerja sudah transparan dan adil. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Penerimaan Tunjangan Kinerja yang
Transparan dan Adil

Tanggapan	Bobot/ Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	15	75	46,85%
Setuju (S)	4	15	60	46,85%
Ragu-Ragu (RG)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	2	4	6,3%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	139	100%

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

Dari tabel 4.6 menunjukkan bahwa frekuensi pegawai menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang, yang menjawab setuju sebanyak 15 orang, yang menjawab ragu-ragu tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari tabel yang disajikan terdapat

jumlah skor yang dicapai sebanyak 139 sehingga berada di interval 134,8-160 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Dari sini dapat disimpulkan bahwa penerimaan tunjangan kinerja sudah sangat transparan dan adil bagi sebagian besar Pegawai Pengadilan Negeri Banjar.

Pertanyaan selanjutnya yakni terkait tunjangan yang diterima telah sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Penerimaan Tunjangan Kinerja Sesuai Kebijakan dan Peraturan yang berlaku

Tanggapan	Bobot/ Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	12	60	37,5%
Setuju (S)	4	17	68	53,1%
Ragu-Ragu (RG)	3	3	9	9,4%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	137	100%

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

Dari tabel 4.7 menunjukkan bahwa frekuensi pegawai menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang, yang menjawab setuju sebanyak 17 orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, yang menjawab tidak setuju tidak ada dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari tabel yang disajikan terdapat jumlah skor yang dicapai sebanyak 137 sehingga berada di interval 134,8-160 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Dari sini dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan kinerja telah sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku bagi Pegawai Pengadilan Negeri Banjar.

4.1.3.3 Tunjangan yang Diterima Menambah Penghasilan

Tunjangan kinerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja pegawai. tunjangan kinerja juga berkontribusi secara signifikan terhadap total pendapatan pegawai, serta meningkatkan kesejahteraan finansial pegawai. Untuk indikator tunjangan yang diterima menambah penghasilan peneliti telah menyiapkan pertanyaan mengenai besarnya pemberian tunjangan kinerja yang meningkatkan total penghasilan pegawai. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Besarnya Pemberian Tunjangan Kinerja yang Meningkatkan Total Penghasilan Pegawai

Tanggapan	Bobot/ Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	10	50	31,3%
Setuju (S)	4	14	56	43,8%
Ragu-Ragu (RG)	3	5	15	15,6%
Tidak Setuju (TS)	2	3	6	9,3%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	127	100%

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

Dari tabel 4.8 menunjukkan bahwa frekuensi pegawai menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang, yang menjawab setuju sebanyak 14 orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari tabel yang disajikan terdapat jumlah skor yang dicapai sebanyak 127 sehingga berada di interval 109,1-134,7 yang termasuk dalam kategori baik. Dari sini dapat disimpulkan bahwa besarnya pemberian tunjangan kinerja sudah baik dalam meningkatkan total penghasilan bagi sebagian besar Pegawai Pengadilan Negeri Banjar.

Pertanyaan selanjutnya yakni terkait tunjangan yang diterima memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan yang Diterima Memotivasi Pegawai untuk Meningkatkan Kinerja

Tanggapan	Bobot/ Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	15	75	46,9%
Setuju (S)	4	16	64	50%
Ragu-Ragu (RG)	3	1	3	3,1%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	142	100%

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

Dari tabel 4.9 menunjukkan bahwa frekuensi pegawai menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang, yang menjawab setuju sebanyak 16 orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang, yang menjawab tidak setuju tidak ada dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari tabel yang disajikan terdapat jumlah skor yang dicapai sebanyak 142 sehingga berada di interval 134,8-160 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Dari sini dapat disimpulkan bahwa tunjangan yang diterima oleh pegawai Pengadilan Negeri Banjar sangat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja.

3. Ketepatan Waktu Menerima Tunjangan Kinerja

Tunjangan berfungsi untuk memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat bekerja lebih keras dan memberikan semangat kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu tunjangan harus dibayarkan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Hal ini bertujuan agar semangat dan motivasi pegawai tidak luntur. Untuk indikator ketepatan waktu menerima tunjangan kinerja peneliti telah

menyiapkan pertanyaan mengenai keterlambatan dalam penerimaan tunjangan kinerja mempengaruhi motivasi atau kepuasan kerja pegawai. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Keterlambatan dalam Penerimaan Tunjangan Kinerja Mempengaruhi Motivasi atau Kepuasan Kerja Pegawai

Tanggapan	Bobot/ Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	8	40	25%
Setuju (S)	4	12	48	37,5%
Ragu-Ragu (RG)	3	3	9	9,4%
Tidak Setuju (TS)	2	9	18	28,1%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	115	100%

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

Dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa frekuensi pegawai menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang, yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari tabel yang disajikan terdapat jumlah skor yang dicapai sebanyak 115 sehingga berada di interval 109,1-134,7 yang termasuk dalam kategori baik. Dari sini dapat disimpulkan bahwa keterlambatan dalam penerimaan tunjangan kinerja berpengaruh terhadap motivasi atau kepuasan kerja pegawai.

Pertanyaan selanjutnya yakni terkait jadwal penerimaan tunjangan kinerja telah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Jadwal Penerimaan Tunjangan Kinerja
Telah Sesuai dengan Waktu yang Telah Ditentukan

Tanggapan	Bobot/ Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	9	45	28,1%
Setuju (S)	4	22	88	68,8%
Ragu-Ragu (RG)	3	1	3	3,1%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	136	100%

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

Dari tabel 4.11 menunjukkan bahwa frekuensi pegawai menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang, yang menjawab setuju sebanyak 22 orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang, yang menjawab tidak setuju tidak ada dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari tabel yang disajikan terdapat jumlah skor yang dicapai sebanyak 136 sehingga berada di interval 134,8-160 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Dari sini dapat disimpulkan bahwa jadwal penerimaan tunjangan kinerja sangat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan bagi pegawai Pengadilan Negeri Banjar.

4. Tingkat Kecukupan dalam Memenuhi Kebutuhan Pegawai

Menurut Munajah (2019: 70) dalam Iryani, et. al. (2022 : 345) bahwa:

Tunjangan adalah program untuk peningkatan kesejahteraan tenaga kerja secara material maupun non-material yang bersifat tidak langsung dan sebagai bentuk imbalan jasa perusahaan kepada tenaga kerja diluar gaji atau upah, seperti pembayaran karena sakit, uang tabungan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dana pensiun dan lain-lain.

Dari pendapat Munajah diatas maka perlu kita ketahui seberapa baik tunjangan kinerja memenuhi kebutuhan dasar dan tambahan pegawai. Untuk indikator tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan pegawai peneliti telah

menyiapkan pertanyaan mengenai tunjangan kinerja yang diterima sebanding dengan beban kerja atau tanggung jawab yang diemban. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Kinerja yang Diterima Sebanding dengan Beban Kerja atau Tanggung Jawab yang Diemban

Tanggapan	Bobot/ Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	7	35	21,9%
Setuju (S)	4	16	64	50%
Ragu-Ragu (RG)	3	4	12	12,5%
Tidak Setuju (TS)	2	5	10	15,6%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	121	100%

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

Dari tabel 4.12 menunjukkan bahwa frekuensi pegawai menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang, yang menjawab setuju sebanyak 16 orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari tabel yang disajikan terdapat jumlah skor yang dicapai sebanyak 121 sehingga berada di interval 109,1-134,7 yang termasuk dalam kategori baik. Dari sini dapat disimpulkan bahwa jadwal tunjangan kinerja yang diterima sudah sebanding dengan beban kerja atau tanggung jawab yang diemban bagi sebagian besar pegawai Pengadilan Negeri Banjar.

Pertanyaan selanjutnya yakni terkait tunjangan yang diterima cukup untuk menutupi kebutuhan dasar pegawai. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan yang Diterima Cukup untuk
Menutupi Kebutuhan Dasar Pegawai

Tanggapan	Bobot/ Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	6	30	18,8%
Setuju (S)	4	15	60	46,9%
Ragu-Ragu (RG)	3	5	15	15,6%
Tidak Setuju (TS)	2	5	10	15,6%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1	1	3,1%
Jumlah		32	116	100%

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

Dari tabel 4.13 menunjukkan bahwa frekuensi pegawai menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang, yang menjawab setuju sebanyak 15 orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang. Dari tabel yang disajikan terdapat jumlah skor yang dicapai sebanyak 116 sehingga berada di interval 109,1-134,7 yang termasuk dalam kategori baik. Dari sini dapat disimpulkan bahwa jadwal tunjangan yang diterima sudah cukup untuk menutupi kebutuhan dasar bagi sebagian besar pegawai Pengadilan Negeri Banjar.

5. Penerimaan Tunjangan Sesuai dengan Kedisiplinan Pegawai

Tunjangan kinerja diberikan berdasarkan tingkat kedisiplinan dan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan regulasi organisasi. Tunjangan Kinerja di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan dibawahnya dihitung berdasarkan akumulasi kehadiran kerja dan Capaian Kinerja Pegawai sesuai dengan Kelas Jabatan (PERMA No 3 Tahun 2020). Kehadiran kerja disini dihitung berdasarkan rekapitulasi kehadiran selama satu bulan serta rekapitulasi terlambat masuk dan pulang sebelum waktunya.

Untuk indikator penerimaan tunjangan sesuai dengan kedisiplinan pegawai peneliti telah menyiapkan pertanyaan yakni sistem pemberian tunjangan kinerja mempertimbangkan tingkat kedisiplinan kerja sebagai faktor penentu. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Mengenai Sistem Pemberian Tunjangan Kinerja Mempertimbangkan Tingkat Kedisiplinan Kerja Sebagai Faktor Penentu

Tanggapan	Bobot/ Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	8	40	25%
Setuju (S)	4	18	72	56,1%
Ragu-Ragu (RG)	3	2	6	6,3%
Tidak Setuju (TS)	2	2	4	6,3%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2	2	6,3%
Jumlah		32	124	100%

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

Dari tabel 4.14 menunjukkan bahwa frekuensi pegawai menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang, yang menjawab setuju sebanyak 18 orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang. Dari tabel yang disajikan terdapat jumlah skor yang dicapai sebanyak 124 sehingga berada di interval 109,1-134,7 yang termasuk dalam kategori baik. Dari sini dapat disimpulkan bahwa sistem pemberian tunjangan kinerja sudah mempertimbangkan dengan baik tingkat kedisiplinan kerja sebagai faktor penentu bagi sebagian besar pegawai Pengadilan Negeri Banjar.

Pertanyaan selanjutnya yakni terkait jumlah tunjangan kinerja yang diterima pegawai mencerminkan tingkat kedisiplinan di tempat kerja. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Kinerja yang Diterima Pegawai
Mencerminkan Tingkat Kedisiplinan di Tempat Kerja

Tanggapan	Bobot/ Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	9	45	28,1%
Setuju (S)	4	16	64	50%
Ragu-Ragu (RG)	3	5	15	15,6%
Tidak Setuju (TS)	2	2	4	6,3%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	128	100%

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

Dari tabel 4.15 menunjukkan bahwa frekuensi pegawai menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang, yang menjawab setuju sebanyak 16 orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari tabel yang disajikan terdapat jumlah skor yang dicapai sebanyak 128 sehingga berada di interval 109,1-134,7 yang termasuk dalam kategori baik. Dari sini dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja yang diterima pegawai sudah mencerminkan tingkat kedisiplinan di tempat kerja bagi sebagian besar pegawai Pengadilan Negeri Banjar.

Adapun rekapitulasi skor total tanggapan responden terhadap variabel Tunjangan Kinerja pada Pengadilan Negeri Banjar adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Rekapitulasi Skor Total Responden Terhadap Variabel Tunjangan
Kinerja pada Pengadilan Negeri Banjar

No	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor Tercapai	Skor Rata-rata
Penerimaan Tunjangan Sesuai dengan Aturan				
1.	Apakah anda merasa proses penerimaan tunjangan dilakukan secara transparan dan adil?	32 X 5 = 160	139	138
2.	Apakah tunjangan yang Anda terima	32 X 5 = 160	137	

	telah disesuaikan dengan kebijakan dan peraturan perusahaan yang berlaku?			
Tunjangan yang diterima menambah penghasilan				
3.	Seberapa besar tunjangan yang Anda terima meningkatkan total penghasilan Anda dibandingkan dengan sebelumnya?	$32 \times 5 = 160$	127	134,5
4.	Apakah anda merasa tunjangan yang diterima memotivasi anda untuk meningkatkan kinerja?	$32 \times 5 = 160$	142	
Ketepatan waktu menerima tunjangan kinerja				
5.	Apakah Keterlambatan dalam penerimaan tunjangan kinerja mempengaruhi motivasi atau kepuasan kerja anda?	$32 \times 5 = 160$	115	125,5
6.	Apakah jadwal penerimaan tunjangan kinerja telah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan?	$32 \times 5 = 160$	136	
Tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan pegawai				
7.	Apakah anda merasa tunjangan kinerja yang anda terima sebanding dengan beban kerja atau tanggung jawab yang anda emban?	$32 \times 5 = 160$	121	118,5
8.	Apakah tunjangan yang Anda terima cukup untuk menutupi kebutuhan dasar Anda?	$32 \times 5 = 160$	116	

Penerimaan tunjangan sesuai dengan kedisiplinan pegawai				
9.	Apakah sistem pemberian tunjangan kinerja mempertimbangkan tingkat kedisiplinan kerja sebagai faktor penentu?	32 X 5 = 160	124	126
10.	Apakah jumlah tunjangan kinerja yang Anda terima mencerminkan tingkat kedisiplinan Anda di tempat kerja?	32 X 5 = 160	128	
Jumlah			1.285	642,5
Rata-Rata			128,5	128,5

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui total skor kuisioner dari variabel Tunjangan Kinerja sebesar 1.285 dengan indikator penerimaan tunjangan sesuai dengan aturan memperoleh skor tertinggi sebesar 138, dan indikator tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan pegawai memperoleh skor terendah sebesar 118,5. Selanjutnya respon dari pertanyaan proses penerimaan tunjangan dilakukan secara transparan dan adil memperoleh skor tertinggi yakni 139 dan respon pertanyaan keterlambatan dalam penerimaan tunjangan kinerja mempengaruhi motivasi atau kepuasan kerja pegawai memperoleh skor terendah sebesar 115. Untuk memberikan interpretasi terhadap nilai rata-rata tersebut, maka penulis menggunakan interval sebagai berikut :

$$\text{Skor Tertinggi } 5 \times 10 \times 32 = 1600$$

$$\text{Skor Terendah } 1 \times 10 \times 32 = 320$$

Perhitungan kelas interval :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

$$= \frac{1600 - 320}{5}$$

$$= 256$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka penulis menggunakan interpretasi yang ada pada tabel berikut :

Tabel 4.17
Pedoman Interpretasi Tunjangan Kinerja

No	Interval	Interpretasi
1.	320-576	Sangat Tidak Baik
2.	577-833	Tidak Baik
3.	834-1090	Cukup Baik
4.	1091-1347	Baik
5.	1348-1600	Sangat Baik

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel tunjangan kinerja dengan total skor 1285 berada pada interval 1091-1347 dengan kategori Baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh baik terhadap pegawai Pengadilan Negeri Banjar.

4.1.3.4 Deskripsi Hasil Penelitian tentang Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Banjar

Kinerja pegawai adalah suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi (Dewi Lestari, 2023:17). Hal ini melibatkan penilaian terhadap kontribusi dan prestasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah. Kinerja dipergunakan oleh pimpinan untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional organisasi dan pegawai berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan

sebelumnya. Untuk mengetahui pengaruh Kinerja Pegawai pada pegawai Pengadilan Negeri Banjar maka diperlukan tanggapan atau penilaian langsung dari pegawai Pengadilan Negeri Banjar. Tunjangan Kinerja memiliki 6 Indikator yang setiap indikatornya memiliki 1 sampai 2 pertanyaan dengan jumlah pertanyaan pada penelitian ini sebanyak 10 pertanyaan. Berikut ini adalah deskripsi Kinerja Pegawai berdasarkan kuisioner :

1. Kuantitas Kerja

Menurut Pandi Afandi (2018) dalam Achmad Khoiru Nur (2022 : 12) : “Kuantitas kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu untuk menilai seberapa produktif seorang pegawai dalam menyelesaikan volume pekerjaan yang diberikan.” . Dari kutipan maka dapat dilihat bahwa kuantitas kerja mencerminkan efisiensi dan kapasitas pegawai dalam mengelola dan menyelesaikan tugas-tugas mereka. Untuk indikator kuantitas pegawai, peneliti telah menyiapkan pertanyaan yakni pegawai dapat menyelesaikan volume pekerjaan yang ditentukan dalam waktu yang ditentukan. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Dapat Menyelesaikan Volume Pekerjaan yang Ditentukan Dalam Waktu Yang Ditentukan

Tanggapan	Bobot/ Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	14	70	43,8%
Setuju (S)	4	14	56	43,8%
Ragu-Ragu (RG)	3	3	9	9,3%
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	3,1%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	137	100%

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

Dari tabel 4.18 menunjukkan bahwa frekuensi pegawai menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, yang menjawab setuju sebanyak 14 orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari tabel yang disajikan terdapat jumlah skor yang dicapai sebanyak 128 sehingga berada di interval 134,8-160 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Dari sini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Pengadilan Negeri Banjar sudah dapat menyelesaikan dengan sangat baik volume pekerjaan yang ditentukan dalam waktu yang telah ditentukan.

2. Kualitas Kerja

Menurut Pandi Afandi (2018) dalam Achmad Khoiru Nur (2022 : 12) :

Kualitas kerja mengacu pada tingkat kesempurnaan, akurasi, dan kecermatan dalam hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai untuk menilai seberapa baik pekerjaan dilakukan dan apakah memenuhi standar atau persyaratan yang ditetapkan.

Kualitas kerja merujuk pada seberapa baik hasil pekerjaan dilakukan oleh pegawai. Dengan demikian, kualitas kerja menilai efektivitas dan ketelitian pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. Untuk indikator kualitas pegawai, peneliti telah menyiapkan pertanyaan mengenai hasil pekerjaan pegawai bebas dari kesalahan atau cacat. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Mengenai Hasil Pekerjaan Pegawai Bebas Dari Kesalahan atau Cacat

Tanggapan	Bobot/ Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	5	25	15,6%
Setuju (S)	4	13	52	40,6%
Ragu-Ragu (RG)	3	8	24	25%
Tidak Setuju (TS)	2	4	8	12,5%

Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2	2	6,3%
Jumlah		32	111	100%

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

Dari tabel 4.19 menunjukkan bahwa frekuensi pegawai menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang, yang menjawab setuju sebanyak 13 orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang. Dari tabel yang disajikan terdapat jumlah skor yang dicapai sebanyak 111 sehingga berada di interval 109,1-134,7 yang termasuk dalam kategori baik. Dari sini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Pengadilan Negeri Banjar sudah dapat menghasilkan pekerjaan yang baik tanpa kesalahan atau cacat.

Pertanyaan selanjutnya yakni terkait pegawai sudah melakukan sesuatu yang efektif dalam mengidentifikasi dan memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Sudah Melakukan Sesuatu yang Efektif dalam Mengidentifikasi dan Memperbaiki Kesalahan dalam Pekerjaan

Tanggapan	Bobot/ Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	11	55	34,4%
Setuju (S)	4	18	72	56,3%
Ragu-Ragu (RG)	3	3	9	9,3%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	136	100%

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

Dari tabel 4.20 menunjukkan bahwa frekuensi pegawai menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang, yang menjawab setuju sebanyak 18 orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, yang menjawab tidak setuju tidak ada dan

yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari tabel yang disajikan terdapat jumlah skor yang dicapai sebanyak 136 sehingga berada di interval 134,8-160 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Dari sini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Pengadilan Negeri Banjar sudah dengan sangat baik melakukan sesuatu yang efektif dalam mengidentifikasi dan memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan.

3. Pengetahuan Pekerjaan dan Kreativitas

Menurut Pandi Afandi (2018) dalam Achmad Khoiru Nur (2022 : 12)

Pengetahuan pekerjaan dan kreativitas pegawai menilai sejauh mana pegawai memahami pekerjaan mereka dan mampu menerapkan pengetahuan tersebut secara efektif serta sebesar apa kemampuan seorang pegawai untuk menghasilkan ide-ide baru dan solusi inovatif.

Dari kutipan diatas maka dapat digambarkan sejauh mana pegawai tidak hanya memahami dan melaksanakan tugas mereka dengan baik, tetapi juga berkontribusi dengan ide-ide segar dan solusi yang dapat meningkatkan kinerja atau menyelesaikan masalah. Untuk indikator pengetahuan pekerjaan dan kreativitas, peneliti telah menyiapkan pertanyaan mengenai pegawai memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Memahami Tugas Dan Tanggung Jawab Pekerjaannya

Tanggapan	Bobot/ Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	17	85	53,1%
Setuju (S)	4	14	56	43,8%
Ragu-Ragu (RG)	3	1	3	3,1%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	144	100%

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

Dari tabel 4.21 menunjukkan bahwa frekuensi pegawai menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang, yang menjawab setuju sebanyak 14 orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang, yang menjawab tidak setuju tidak ada dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari tabel yang disajikan terdapat jumlah skor yang dicapai sebanyak 144 sehingga berada di interval 134,8-160 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Dari sini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Pengadilan Negeri Banjar sudah dengan sangat baik memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Pertanyaan selanjutnya yakni terkait pegawai sering menawarkan solusi kreatif untuk mengatasi tantangan dalam pekerjaan. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Sering Menawarkan Solusi Kreatif Untuk Mengatasi Tantangan Dalam Pekerjaan

Tanggapan	Bobot/ Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	9	45	28,1%
Setuju (S)	4	16	64	50%
Ragu-Ragu (RG)	3	4	12	12,5%
Tidak Setuju (TS)	2	3	6	9,4%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	127	100%

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

Dari tabel 4.22 menunjukkan bahwa frekuensi pegawai menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang, yang menjawab setuju sebanyak 16 orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari tabel yang disajikan terdapat jumlah skor yang dicapai sebanyak 127 sehingga berada di interval 109,1-134,7

yang termasuk dalam kategori baik. Dari sini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai sudah menawarkan solusi kreatif untuk mengatasi tantangan dalam pekerjaan.

4. Kerja Sama dan Ketergantungan

Kinerja pegawai memiliki faktor eksternal, yakni sesuatu yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Oleh karena itu kerja sama dan ketergantungan dapat menjadi penilaian kemampuan pegawai untuk bekerja secara efektif dalam tim dan berkolaborasi dengan rekan kerja. Untuk indikator kerja sama dan ketergantungan, peneliti telah menyiapkan pertanyaan mengenai pegawai memahami batas waktu yang ditetapkan untuk mencapai target kinerja. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Memahami Batas Waktu yang Ditetapkan untuk Mencapai Target Kinerja

Tanggapan	Bobot/ Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	11	55	34,4%
Setuju (S)	4	17	68	53,1%
Ragu-Ragu (RG)	3	3	9	9,4%
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	3,1%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	134	100%

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

Dari tabel 4.23 menunjukkan bahwa frekuensi pegawai menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang, yang menjawab setuju sebanyak 17 orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1

orang dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari tabel yang disajikan terdapat jumlah skor yang dicapai sebanyak 134 sehingga berada di interval 134,8-160 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Dari sini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai memahami dengan sangat baik batas waktu yang ditetapkan untuk mencapai target kinerja.

Pertanyaan selanjutnya yakni terkait seberapa baik pegawai berkolaborasi dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Mengenai Seberapa Baik Pegawai Berkolaborasi Dengan Rekan Kerja Dalam Mencapai Tujuan Bersama

Tanggapan	Bobot/ Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	11	55	34,4%
Setuju (S)	4	20	80	62,5%
Ragu-Ragu (RG)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	3,1%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	137	100%

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

Dari tabel 4.24 menunjukkan bahwa frekuensi pegawai menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang, yang menjawab setuju sebanyak 20 orang, yang menjawab ragu-ragu tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari tabel yang disajikan terdapat jumlah skor yang dicapai sebanyak 137 sehingga berada di interval 134,8-160 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Dari sini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai sudah berkolaborasi dengan sangat baik bersama rekan kerjanya dalam mencapai tujuan bersama.

5. Inisiatif

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai melalui tindakan dan prestasi dalam menjalankan tugas yang diberikan. Dalam suatu organisasi, penting sekali untuk memiliki pegawai yang memiliki inisiatif. Inisiatif sendiri mengacu pada kemampuan pegawai untuk mengambil tindakan proaktif tanpa harus menunggu instruksi. Dengan inisiatif diharapkan pegawai dapat memecahkan masalah dan menemukan ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan peluang sehingga pekerjaan menjadi lebih efisien.

Untuk indikator inisiatif, peneliti telah menyiapkan pertanyaan mengenai seberapa sering pegawai berinisiatif memulai tugas atau proyek baru tanpa harus menunggu instruksi dari atasan. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Mengenai Seberapa Sering Pegawai Berinisiatif Memulai Tugas atau Proyek Baru Tanpa Harus Menunggu Instruksi Dari Atasan

Tanggapan	Bobot/ Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	9	45	28,1%
Setuju (S)	4	16	64	50%
Ragu-Ragu (RG)	3	2	6	6,3%
Tidak Setuju (TS)	2	5	10	15,6%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	125	100%

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

Dari tabel 4.25 menunjukkan bahwa frekuensi pegawai menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang, yang menjawab setuju sebanyak 16 orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari tabel yang disajikan terdapat

jumlah skor yang dicapai sebanyak 125 sehingga berada di interval 109,1-134,7 yang termasuk dalam kategori baik. Dari sini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai sudah sering berinisiatif memulai tugas atau proyek baru tanpa harus menunggu instruksi dari atasan.

Pertanyaan selanjutnya yakni terkait seberapa proaktif pegawai dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah sebelum menjadi isu besar. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Mengenai Seberapa Proaktif Pegawai Dalam Mengidentifikasi dan Menyelesaikan Masalah Sebelum Menjadi Isu Besar

Tanggapan	Bobot/ Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	11	55	34,4%
Setuju (S)	4	16	64	50%
Ragu-Ragu (RG)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	3	6	9,3%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2	2	6,3%
Jumlah		32	127	100%

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

Dari tabel 4.26 menunjukkan bahwa frekuensi pegawai menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang, yang menjawab setuju sebanyak 16 orang, yang menjawab ragu-ragu tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang. Dari tabel yang disajikan terdapat jumlah skor yang dicapai sebanyak 127 sehingga berada di interval 109,1-134,7 yang termasuk dalam kategori baik. Dari sini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai sudah proaktif dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah sebelum menjadi isu besar.

6. Kualitas Personal

Menurut Pandi Afandi (2018) dalam Achmad Khoirur Nur (2022 : 12) :
 “Kualitas personal mengacu pada atribut pribadi dan perilaku yang mempengaruhi kinerja pegawai. Aspek ini mencakup sikap, etika kerja, dan karakter yang ditunjukkan oleh pegawai dalam lingkungan kerja.” Faktor-faktor ini berdampak signifikan terhadap efektivitas dan produktivitas pegawai di tempat kerja.

Untuk indikator inisiatif, peneliti telah menyiapkan pertanyaan mengenai pegawai tetap positif dan termotivasi dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Pegawai Tetap Positif dan Termotivasi Dalam Menghadapi Tantangan di Tempat Kerja

Tanggapan	Bobot/ Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	14	70	43,7%
Setuju (S)	4	16	64	50%
Ragu-Ragu (RG)	3	2	6	6,3%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		32	140	100%

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

Dari tabel 4.27 menunjukkan bahwa frekuensi pegawai menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, yang menjawab setuju sebanyak 16 orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang, yang menjawab tidak setuju tidak ada dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari tabel yang disajikan terdapat jumlah skor yang dicapai sebanyak 140 sehingga berada di interval 134,8-160 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Dari sini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai tetap positif dan termotivasi dalam menghadapi tantangan di tempat kerja.

Adapun rekapitulasi skor total tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Banjar adalah sebagai berikut :

Tabel 4.28
Rekapitulasi Skor Total Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Banjar

No	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor Tercapai	Skor Rata-rata
Kuantitas Kerja				
1.	Apakah anda dapat menyelesaikan volume pekerjaan yang ditentukan dalam waktu yang ditentukan?	32 x 5 = 160	137	137
Kualitas Kerja				
2.	Apakah hasil pekerjaan anda bebas dari kesalahan atau cacat?	32 x 5 = 160	111	123,5
3.	Apakah anda sudah melakuka sesuatu yang efektif dalam mengidentifikasi dan memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan Anda?	32 x 5 = 160	136	
Pengetahuan Pekerjaan dan Kreativitas				
4.	Apakah anda memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan anda?	32 x 5 = 160	144	135,5
5.	Apakah anda sering menawarkan solusi kreatif untuk mengatasi tantangan dalam pekerjaan?	32 x 5 = 160	127	
Kerja Sama dan Ketergantungan				

6.	Apakah anda memahami batas waktu yang ditetapkan untuk mencapai target kinerja anda?	$32 \times 5 = 160$	134	135,5
7.	Seberapa baik Anda berkolaborasi dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama?	$32 \times 5 = 160$	137	
Inisiatif				
8.	Seberapa sering anda berinisiatif memulai tugas atau proyek baru tanpa harus menunggu instruksi dari atasan?	$32 \times 5 = 160$	125	126
9.	Seberapa proaktif Anda dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah sebelum menjadi isu besar?	$32 \times 5 = 160$	127	
Kualitas Personal				
10.	Apakah anda tetap positif dan termotivasi dalam menghadapi tantangan di tempat kerja?	$32 \times 5 = 160$	140	140
Jumlah			1.318	797,5
Rata-rata			131,8	132,9

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.28 dapat diketahui total skor kuisioner dari variabel Kinerja Pegawai sebesar 1.318 dengan indikator kualitas personal memperoleh skor

tertinggi sebesar 140, dan indikator kualitas kerja memperoleh skor terendah sebesar 123,5. Selanjutnya respon dari pertanyaan pegawai memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaannya memperoleh skor tertinggi yakni 144 dan respon pertanyaan hasil pekerjaan pegawai bebas dari kesalahan atau cacat memperoleh skor terendah sebesar 111. Untuk memberikan interpretasi terhadap nilai rata-rata tersebut, maka penulis menggunakan interval sebagai berikut :

$$\text{Skor Tertinggi } 5 \times 10 \times 32 = 1600$$

$$\text{Skor Terendah } 1 \times 10 \times 32 = 320$$

Perhitungan kelas interval :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

$$= \frac{1600 - 320}{5}$$

$$= 256$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka penulis menggunakan interpretasi yang ada pada tabel berikut :

Tabel 4.29
Pedoman Interpretasi Kinerja Pegawai

No	Interval	Interpretasi
1.	320-576	Sangat Tidak Baik
2.	577-833	Tidak Baik
3.	834-1090	Cukup Baik
4.	1091-1347	Baik
5.	1348-1600	Sangat Baik

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.29 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel tunjangan kinerja dengan total skor 1318 berada pada interval

1091-1347 dengan kategori Baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bawah kinerja pegawai berpengaruh baik terhadap pegawai Pengadilan Negeri Banjar.

Tabel 4.30
Rekap Hasil Analisis Deskriptif

No	Variabel	Target Skor	Skor yang Dicapai	Rata-rata	Kriteria
1.	Tunjangan Kinerja	1600	1285	128,5	Baik
2.	Kinerja Pegawai	1600	1318	132,9	Baik

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

Dari hasil Tabel 4.30 dapat dilihat bahwa variabel-variabel yang diteliti memiliki hasil yang berbeda-beda. Untuk variabel Tunjangan Kinerja mempunyai target skor 1600 mendapatkan skor dicapai sebesar 1285 dengan rata-rata 128,5 yang artinya variabel Tunjangan Kinerja memiliki kriteria yang baik. Untuk variabel Kinerja Pegawai mempunyai target skor 1600 mendapatkan skor dicapai sebesar 1318 dengan rata-rata 132,9 yang artinya variabel Kinerja Pegawai memiliki kriteria yang baik.

4.1.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.4.1 Hasil Penelitian tentang Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian, untuk mengetahui adanya Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai maka dilakukan analisis meliputi analisis koefisien korelasi sederhana (*Rank Spearman*), analisis koefisien determinasi, dan analisis uji signifikansi (uji t). Berikut adalah data-data terkait variabel Tunjangan Kinerja dan Kinerja Pegawai :

1. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana (*Rank Spearman*)

Analisis korelasi rank spearman digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan variabel Tunjangan Kinerja (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) maka digunakan analisis *Rank Spearman*. Kemudian dari hasil pengolahan data kuisioner kepada pegawai Pengadilan Negeri Banjar maka ditemukan analisis dengan menggunakan statistik korelasi *Rank Spearman* sebagai berikut :

Tabel 4.31
Bobot-Bobot untuk Perhitungan Korelasi *Rank Spearman*

No	X	Rank X	Y	Rank Y	d	d ²
1	38	8	39	11,5	-3,5	12,25
2	37	5	36	5,5	-0,5	0,25
3	40	12,5	33	3,5	9	81
4	40	12,5	32	1,5	11	121
5	40	12,5	41	21	-8,5	72,25
6	44	22	41	21	1	1
7	48	29	40	16	13	169
8	38	8	40	16	-8	64
9	50	30,5	48	31	-0,5	0,25
10	45	24,5	46	30	-5,5	30,25
11	43	19,5	42	23,5	-4	16
12	43	19,5	40	16	3,5	12,25
13	42	16,5	33	3,5	13	169
14	30	1	38	8,5	-7,5	56,25
15	47	28	40	16	12	144
16	42	16,5	38	8,5	8	64
17	37	5	38	8,5	-3,5	12,25
18	40	12,5	38	8,5	4	16
19	33	3	42	23,5	-20,5	420,25
20	31	2	45	28,5	-26,5	702,25
21	43	19,5	40	16	3,5	12,25
22	45	24,5	44	26	-1,5	2,25
23	38	8	32	1,5	6,5	42,25
24	38	8	40	16	-8	64
25	37	5	45	28,5	-23,5	552,25
26	45	24,5	44	26	-1,5	2,25

27	40	12,5	36	5,5	7	49
28	43	19,5	44	26	-6,5	42,25
29	50	30,5	50	32	-1,5	2,25
30	45	24,5	41	21	3,5	12,25
31	40	12,5	40	16	-3,5	12,25
32	46	27	39	11,5	15,5	240,25
JML	504		528			3197

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

Dari tabel-tabel diatas, dapat dilihat bahwa terdapat data hasil perhitungan kuisioner, data rangking dari variabel X dan Y, data selisih dari tiap rangking X dan Y, serta data kuadrat dari selisih rangking variabel X da variabel Y. Sugiyono (2013: 184) menyatakan bahwa : “ Untuk mengidentifikasi tinggi rendahnya koefisien korelasi atau memberikan interpretasi koefisien korelasi digunakan tabel kriteria pedoman untuk koefisien.”

Tabel 4.32
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2013 : 184)

Selanjutnya untuk menghitung Koefisien Korelasi Sederhana *rank spearman* akan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$rs = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

Selanjutnya menghitung faktor koreksi dari variabel Tunjangan Kinerja (TX) dengan beberapa data memiliki nilai yang sama :

Tabel 4.33
Data Rank Kembar Variabel X

Rank Kembar	Jumlah	$\frac{t^3 - t}{12}$
5	3	2
8	4	5
12,5	6	17,5
16,5	2	0,5
19,5	4	5
24,5	4	5
30,5	2	0,5
Jumlah TX		35,5

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

Selanjutnya menghitung faktor koreksi dari variabel Kinerja Pegawai (TY) dengan beberapa data memiliki nilai yang sama :

Tabel 4.34
Data Rank Kembar Variabel Y

Rank Kembar	Jumlah	$\frac{t^3 - t}{12}$
1,5	2	0,5
3,5	2	0,5
5,5	2	0,5
8,5	4	5
11,5	2	0,5
16	7	28
21	3	2
23,5	2	0,5
26	3	2
28,5	2	0,5
Jumlah TY		40

Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2024)

Setelah diketahui nilai T setiap variabel, maka langkah selanjutnya mencari faktor koreksi X dan Y dengan rumus sebagai berikut :

$$\sum x_2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum y_2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty$$

Diketahui :

$$N = 32$$

$$TX = 35,5$$

$$TY = 40$$

Jawab :

$$\sum x_2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx$$

$$\sum x_2 = \frac{32^3 - 32}{12} - 35,5$$

$$\sum x_2 = 2.858,01 - 35,5$$

$$\sum x_2 = \mathbf{2.822,51}$$

$$\sum y_2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty$$

$$\sum y_2 = \frac{32^3 - 32}{12} - 40$$

$$\sum y_2 = 2.858,01 - 40$$

$$\sum y_2 = \mathbf{2.818,01}$$

Selanjutnya menghitung nilai *rs rank* kembar dengan rumus sebagai berikut :

$$rs = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

Diketahui :

$$\sum di^2 = 3197$$

$$\sum x^2 = 2.822,51$$

$$\sum y^2 = 2.818,01$$

$$rs = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

$$rs = \frac{2.822,51 + 2.818,01 - 3197}{2\sqrt{2.822,51 \times 2.818,01}}$$

$$rs = \frac{2.443,52}{2 \times 2820,26}$$

$$rs = \frac{2.446,52}{5.640,52}$$

$$rs = 0,4337$$

Dari perhitungan analisis koefisien korelasi *rank spearman* diatas, maka didapatkan nilai koefisien korelasi antara variabel Tunjangan Kinerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,4337. Apabila dilihat pada tabel interpretasi, maka nilai koefisien korelasi antara variabel Tunjangan Kinerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) berada pada interval 0,40 – 0,5999 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Tunjangan Kinerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah sedang.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Pada penelitian kali ini, analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel Tunjangan Kinerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai Pengadilan Negeri Banjar. Untuk menghitung analisis koefisien determinasi menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = rs^2 \times 100\%$$

Diketahui :

$$rs = 0,4337$$

Jawab :

$$Kd = rs^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,4337)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,1881 \times 100\%$$

$$Kd = 18,81 \%$$

Berdasarkan analisis diatas, dapat disimpulkan bahwa besarnya persentase pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Pengadilan Negeri Banjar sebesar 18,8%. Dari hasil ini berarti kinerja pegawai Pengadilan Negeri Banjar sebesar 18,81% dipengaruhi oleh Tunjangan Kinerja sedangkan 81,19% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3. Uji t

Menurut Sugiyono (2013 : 230), Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Sehingga uji t kali ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara

Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Pengadilan Negeri Banjar. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

Diketahui :

$$rs = 0,4337$$

$$n = 32$$

Jawab :

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

$$t = \frac{0,4337\sqrt{32-2}}{\sqrt{1-0,4337^2}}$$

$$t = \frac{(0,4337)(5,477)}{0,901}$$

$$t = \frac{5,0433}{0,901}$$

$$t = 5,59$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 5,59. Selanjutnya perlu diketahui t_{tabel} untuk menjadi perbandingan dengan t_{hitung} . Untuk menghitung t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar $(\alpha) = 0,05$ (5%), *degree of freedom* (df) = n-k dimana n adalah jumlah sampel, dan k = jumlah dari variabel (bebas + terikat), dapat diketahui sebagai berikut :

Diketahui :

$$k = 2$$

$$n = 32$$

$$df = 32 - 2 = 30$$

$$t_{tabel} = t(\alpha; df)$$

$$t(0,05;30) = 2,042$$

Dari sini dapat diperoleh nilai t_{tabel} adalah 2,042. Dari hasil tersebut diketahui bahwa $t_{\text{hitung}} 5,59 > t_{\text{tabel}} 2,042$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Banjar. Dengan kata lain hipotesis yang peneliti ajukan yakni terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Pengadilan Negeri Banjar dapat diterima.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Tunjangan Kinerja pada Pegawai Pengadilan Negeri Banjar

Tunjangan kinerja merupakan bentuk kompensasi tambahan yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas prestasi dan kinerja mereka. Hal ini bertujuan untuk memotivasi dan meningkatkan semangat kerja pegawai. Dengan adanya tunjangan kinerja, diharapkan pegawai akan lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik dan berkontribusi secara optimal terhadap organisasi. Menganalisis tunjangan kinerja pada pegawai Pengadilan Negeri Banjar bertujuan untuk mengetahui seberapa seberapa berpengaruh tunjangan kinerja bagi pegawai Pengadilan Negeri Banjar. Apakah tunjangan kinerja yang diberikan sudah cukup memotivasi pegawai sehingga meningkatkan semangat kerja para pegawai atau tidak.

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden untuk variabel tunjangan kinerja pada pegawai Pengadilan Negeri Banjar diperoleh skor sebesar 1.285 dengan rata-rata sebesar 128,5. Pada penelitian ini indikator penerimaan tunjangan sesuai dengan aturan memperoleh skor tertinggi sebesar 138, dan

indikator tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan pegawai memperoleh skor terendah sebesar 118,5. Selanjutnya respon dari pertanyaan proses penerimaan tunjangan dilakukan secara transparan dan adil memperoleh skor tertinggi yakni 139 dan respon pertanyaan keterlambatan dalam penerimaan tunjangan kinerja mempengaruhi motivasi atau kepuasan kerja pegawai memperoleh skor terendah sebesar 115.

Berdasarkan tabel interpretasi yang telah diitung dan disusun oleh peneliti, tanggapan responden terhadap variabel tunjangan kinerja dengan total skor 1285 berada pada interval 1091-1347 dengan kategori Baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh baik terhadap pegawai Pengadilan Negeri Banjar.

4.2.2 Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Banjar

Kinerja pegawai merupakan hasil dari tindakan dan pencapaian yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini mencakup baik kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar dan ekspektasi yang telah ditetapkan. Selain itu, kinerja juga melibatkan proses dan pelaksanaan tugas yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut.

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai sebesar 1.318 dengan rata-rata sebesar 132,9. Pada penelitian ini indikator kualitas personal memperoleh skor tertinggi sebesar 140, dan indikator kualitas kerja memperoleh skor terendah sebesar 123,5. Selanjutnya respon dari pertanyaan

pegawai memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaannya memperoleh skor tertinggi yakni 144 dan respon pertanyaan hasil pekerjaan pegawai bebas dari kesalahan atau cacat memperoleh skor terendah sebesar 111.

Berdasarkan tabel interpretasi yang telah diitung dan disusun oleh peneliti, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel tunjangan kinerja dengan total skor 1318 berada pada interval 1091-1347 dengan kategori Baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai berpengaruh baik terhadap pegawai Pengadilan Negeri Banjar.

4.2.3 Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Pengadilan Negeri Banjar

Tunjangan kinerja merupakan sebuah kompensasi finansial tambahan yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian yang melampaui standar yang ditetapkan oleh organisasi. Tunjangan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan komitmen pegawai, serta mendorong mereka untuk terus berprestasi dan memberikan hasil kerja yang optimal. Dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berkinerja tinggi, organisasi berharap dapat memotivasi pegawai lainnya dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berprestasi serta berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai dalam kontribusi seorang pegawai terhadap tujuan organisasi. Ini melibatkan berbagai aspek seperti kuantitas dan kualitas pekerjaan, keandalan dalam menyelesaikan

tugas, inisiatif dalam mengambil tindakan proaktif, keterampilan komunikasi yang efektif, dan kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja. Semua faktor ini berkontribusi pada penilaian keseluruhan mengenai seberapa efektif seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan hasil penelitian, pada perhitungan koefisien korelasi *Rank Spearman* antara Tunjangan Kinerja dengan Kinerja Pegawai mendapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,4337. Apabila dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi pada tabel 4.32, maka nilai koefisien korelasi antara variabel Tunjangan Kinerja dan Kinerja Pegawai berada pada interval 0,40 – 0,5999 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Tunjangan Kinerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah sedang. Selanjutnya dari hasil perhitungan analisis koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa besarnya persentase pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Pengadilan Negeri Banjar sebesar 18,81%. Dari hasil ini berarti kinerja pegawai Pengadilan Negeri Banjar sebesar 18,81% dipengaruhi oleh Tunjangan Kinerja sedangkan 81,19% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Kemudian dari hasil pengujian hipotesis dapat diperoleh nilai t_{tabel} adalah 2,042. Dari hasil tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} 5,59 > t_{tabel} 2,042$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Banjar. Dengan kata lain hipotesis yang peneliti ajukan yakni terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Pengadilan Negeri Banjar dapat diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eny Setyorini dan Wuku Astuti (2022). Hal ini membuktikan bahwa tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Dari sini dapat diartikan bahwa semakin baik pemberian tunjangan kinerja diberikan oleh organisasi maka berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Adanya pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai menandakan bahwa dalam bekerja pegawai memerlukan sebuah motivasi untuk meningkatkan semangat kerja mereka. Dengan adanya tunjangan kinerja, pegawai akan merasa dihargai, pegawai cenderung lebih berkomitmen dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.