

Persepsi pegawai mengenai keadilan dalam pemberian tunjangan kinerja di Polres Metro Bekasi Kota = Employee perception regarding justice in giving performance allowances at Polres Metro Bekasi Kota

Ayu Sarie Asdaryati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20493074&lokasi=lokal>

Abstrak

Pemberian tunjangan kinerja di organisasi Polri bertujuan untuk memotivasi aparaturnya dalam bekerja. Menurut Werther dan Davis (1996) mengatakan bahwa tunjangan kinerja merupakan imbalan yang diberikan berdasarkan usaha, jerih payah dan kontribusi pegawai yang diberikan pada organisasi yang terangkum dalam penilaian kinerja bukan berdasarkan pangkat dan golongan saja. Selain itu tunjangan kinerja pun harus menganut prinsip keadilan dan kelayakan (Mc Kenna, 2016), oleh karena itu dalam pelaksanaannya diperlukan strategi yang tepat untuk bisa menerapkan prinsip tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengambilan data menggunakan mixed methode melalui survei dan wawancara mendalam. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa tidak ada perbedaan persepsi pegawai mengenai keadilan dalam pemberian tunjangan kinerja. Selain itu strategi yang dapat dilakukan adalah dengan mengacu pada kehadiran, kinerja, beban tugas, tanggung jawab serta resiko pekerjaan dari anggota yang dilakukan sehari-hari.

<hr>

Providing performance allowances at the Kepolisian Negara Republik Indonesia aims to motivate its apparatus to work. According to Werther and Davis (1996) said that performance allowances are rewards given based on effort, effort and employee contributions given to organizations summarized in performance appraisal not based on rank and class alone. In addition, performance allowances must adhere to the principles of fairness and feasibility (Mc Kenna, 2016), therefore the right strategy is needed in implementing this principle. In this study using a quantitative approach with data collection methods using mixed methods through surveys and in-depth interviews. The results of this study are that there is no difference in employee perceptions regarding fairness in the provision of performance benefits. In addition, the strategy that can be carried out is by referring to attendance, performance, task load, responsibility and the risk of the work done by members carried out on a daily basis.