

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sekolah merupakan sebuah bangunan atau disebut pula sebuah lembaga pendidikan, yang di dalamnya terdapat kegiatan belajar mengajar atau proses mentransfer ilmu pengetahuan. Dalam UU No 20 Tahun 2003 membahas mengenai sistem pendidikan nasional dan dalam peraturan pemerintah No 32 Tahun 2013 membahas mengenai standar nasional pendidikan terdapat kebijakan aturan dalam menyelenggarakan sekolah, terdapat delapan standar yang telah ditetapkan, yaitu: (1) Standar isi, (2) Standar proses, (3) Standar kompetensi lulusan, (4) Standar pendidik dan tenaga kependidikan, (5) Standar saran prasarana, (6) Standar pengelolaan, (7) Standar pembiayaan, dan (8) Standar penilaian pendidikan. Maka, dalam delapan standar yang telah ditetapkan tersebut menjadi patokan utama sekolah untuk menyusun berbagai program, pencapaian visi yang akan direncanakan harus dikembangkan dari lingkup delapan standar yang telah ditetapkan tersebut (Hatumena & Pogo, 2018).

Penyelenggaraan pendidikan di negara Indonesia dari tingkat dasar hingga tingkat menengah terdapat dua lembaga yang menaunginya. Sekolah-sekolah umum dinaungi oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan lalu Kementerian Agama menaungi sekolah-sekolah yang berbasis keagamaan yang sering kali disebut sebagai madrasah (Hatumena & Pogo, 2018). Madrasah merupakan tempat untuk melaksanakan proses belajar mengajar ilmu-ilmu keIslaman maupun ilmu pengetahuan umum yang berkembang sesuai zamannya (Irawan, 2019).

Madrasah Tsanawiyah disingkat dengan MTs adalah jenjang pendidikan menengah formal yang dinaungi oleh kementerian agama setara dengan Sekolah Menengah Pertama disingkat SMP yang dinaungi oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Kurikulum Madrasah Tsanawiyah sama dengan kurikulum Sekolah Menengah Pertama, hanya saja pada Madrasah Tsanawiyah terdapat kurikulum mengenai pendidikan agama Islam (Hatumena & Pogo, 2018).

Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Ciamis merupakan lembaga pendidikan berbasis agama yang memiliki mutu Pendidikan yang tidak kalah bagusnya dari sekolah-sekolah umum lainnya. Madrasah Tsanawiyah Negeri di kabupaten Ciamis yang terletak di 16 kecamatan dengan jumlah 17 madrasah, memiliki 461 tenaga pendidik berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS), memiliki 38 tenaga kependidikan berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS), dan memiliki 7.292 siswa.

Dengan banyaknya sumber daya manusia tersebut harus terkelola dengan baik, karena sumber daya manusia (SDM) dikatakan sebagai asset sebuah lembaga, karena mengingat Pendidikan bersifat dinamis dengan lembaga pendidikan memiliki sumber daya manusia yang mumpuni dan mampu mengelola administrasi pendidikan menjadikan tenaga kependidikan penting dalam sebuah lembaga. Tenaga kependidikan yang cerdas sebagai sumber daya manusia yang mampu bergerak cepat dalam menjawab tantangan zaman, menjadikan negara bertambah maju. sumber daya manusia dapat tercipta melalui sistem kerja yang baik lalu dapat menghargai pencapaian dalam bekerja. Tenaga kependidikan salah satu sumber daya manusia yang utama dalam lembaga juga sebagai bagian dari perangkat madrasah, maka semakin baik kinerja tenaga kependidikan dapat memberi dampak baik pula pada hasil pendidikan. Tenaga kependidikan juga berpengaruh pada peningkatan mutu pendidikan, dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 yang menjelaskan mengenai sistem pendidikan nasional pasal 1 ayat 5 tenaga kependidikan ialah salah satu sumber daya manusia yang dapat menunjang penyelenggaraan pendidikan, dalam hal ini maka harus terus melakukan peningkatan kinerja agar lembaga semakin memiliki mutu yang lebih baik lagi (Devikarani, 2019).

Adapun meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki strategi sebagai stimulus, salah satu konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang menjadi langkah strategis ialah konsep tunjangan atau kompensasi, hal ini menjadi imbalan bagi tenaga pendidik dan kependidikan dari prestasi atau kinerjanya dalam bekerja (Jahari, Jaja & Syarbini, 2013). Dalam pengelolaan data tenaga pendidik dan kependidikan sudah melalui sistem manajemen pendidik dan kependidikan, yang disebut dengan SIMPATIKA.

Sistem ini sebagai aplikasi yang mempermudah berbagai pendataan termasuk data tunjangan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan madrasah.

Dari penjelasan di atas, terdapat fenomena yang terjadi di Madrasah kabupaten Ciamis yaitu sumber daya manusia di madrasah kabupaten Ciamis belum mahir dalam menginput data tunjangan kinerja pada sistem manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga masih menggunakan data berbentuk format excel, maka dari itu membutuhkan waktu yang lebih lama dalam merekap data tunjangan kinerja. Dari fenomena tersebut terdapat masalah yaitu kurangnya keahlian pegawai dalam penggunaan aplikasi yang telah disediakan untuk pengelolaan data tunjangan kinerja dan kurangnya keahlian dalam menggunakan teknologi sehingga belum optimalnya kinerja kepala urusan tata usaha dalam bekerja. Hal ini menunjukkan urgensi dalam penelitian untuk mengkaji lebih dalam karena secara kebijakan dan realita tidak sesuai.

Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Hatumena & Pogo, hasil penelitiannya terdapat masalah tunjangan belum berpengaruh kepada kinerja pegawai, maka hasilnya tunjangan kinerja belum mempengaruhi kinerja pegawai Madrasah Aliyyah Negeri 4 Jakarta. Dibuktikan dari hasil perhitungan *path coefficient* sebesar  $1,860 < 1,96$  (Hatumena & Pogo, 2018).

Selanjutnya, dalam pada penelitian yang diteliti oleh Mubarok, pada hasilnya menyatakan terdapat masalah sistem manajemen pendidik dan tenaga kependidikan (SIMPATIKA) dalam tunjangan kinerja pegawai madrasah belum dapat berjalan dengan optimal. Hal ini di lihat dari aspek komunikasi dalam sosialisasi implementasi sistem manajemen pendidik dan tenaga kependidikan (SIMPATIKA) belum dilaksanakan secara keseluruhan dan hanya melalui sosial media saja (Mubarok, 2019).

Pada penelitian ini dilaksanakan di 17 Madrasah Tsanawiyah Negeri kabupaten Ciamis dan hal ini menjadi ciri khas dalam penelitian ini, dengan fokus penelitian pada kepala madrasah dan kepala urusan tata usaha. Demikian, penulis meneliti mengenai tunjangan kinerja lalu dihubungkan dengan kinerja kepala urusan tata usaha. Hal ini sesuai dengan ranah lulusan peneliti sebagai pengelola lembaga pendidikan Islam. Kualitas dan mutu lembaga yang baik tentunya

terdapat sumber daya manusia atau pengelola yang mumpuni di bidangnya (Irawan, 2017). Maka, muncul beberapa masalah yang harus dikaji lebih dalam lagi yaitu: Bagaimana tunjangan kinerja di MTsN kabupaten Ciamis? Bagaimana kinerja kepala urusan tata usaha di MTsN kabupaten Ciamis? Bagaimana hubungan tunjangan kinerja dengan kinerja kepala urusan tata usaha di MTsN kabupaten Ciamis?. Dari permasalahan tersebut, peneliti akan membahas lebih lanjut. Demikian peneliti mengangkat judul “Hubungan Tunjangan Kinerja Dengan Kinerja Kepala Urusan Tata Usaha Madrasah”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimana tunjangan kinerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-kabupaten Ciamis?
2. Bagaimana kinerja kepala urusan tata usaha di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-kabupaten Ciamis?
3. Bagaimana hubungan tunjangan kinerja dengan kinerja kepala urusan tata usaha di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-kabupaten Ciamis?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini untuk:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis tunjangan kinerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-kabupaten Ciamis.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis kinerja kepala urusan tata usaha di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-kabupaten Ciamis.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis adakah hubungan tunjangan kinerja dengan kinerja kepala urusan tata usaha di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-kabupaten Ciamis.

## **D. Manfaat Penelitian**

Pada penelitian ini memiliki dua manfaat penelitian (1) manfaat teoretis dan (2) manfaat praktis, maka dapat dipaparkan sebagai berikut:

## 1. Manfaat Teoretis

Hasil pada penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai pengembangan khasanah keilmuan manajemen pendidikan Islam terkhusus mengenai tunjangan kinerja dan kinerja kepala urusan tata usaha madrasah.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi madrasah, hasil pada penelitian ini diharapkan agar dapat berguna untuk sebagai kontribusi positif bagi madrasah yang khususnya mengenai tunjangan kinerja dengan kinerja kepala urusan tata usaha madrasah.
- b. Bagi peneliti lainnya, hasil pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik dan berguna sebagai acuan bagi civitas akademika dan sebagai referensi saat menyusun penelitian.
- c. Bagi peneliti, agar dapat menambah wawasan yang lebih luas dan pengalaman secara langsung mengenai tunjangan kinerja dengan kinerja kepala urusan tata usaha madrasah.

## **E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

Penelitian ini berjudul hubungan tunjangan kinerja dengan kinerja kepala urusan tata usaha madrasah. Terdapat dua variabel yaitu: (1) Tunjangan kinerja, (2) Kinerja kepala urusan tata usaha madrasah.

Untuk menjaga tidak terlalu luas pembahasan pada penelitian, maka peneliti berupaya membuat batasan pada masalah penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel hubungan tunjangan kinerja dengan kinerja kepala urusan tata usaha madrasah kabupaten Ciamis.
2. Hubungan tunjangan kinerja dengan kinerja kepala urusan tata usaha madrasah diukur dengan kuisioner.
3. Objek penelitian dilakukan hanya pada kinerja Kepala urusan tata usaha madrasah dan tunjangan kinerja.

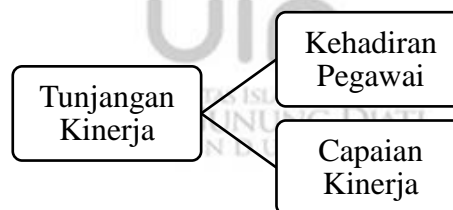
## **F. Kerangka Berpikir**

variabel bebas dalam penelitian ini yakni hubungan tunjangan kinerja, dan variabel terikatnya yakni kinerja kepala urusan tata usaha madrasah.

Adapun tunjangan kinerja merupakan penghasilan diluar gaji pokok dan sebagai penghasilan tambahan di dapat karena pegawai dapat bekerja dengan kinerja dengan sesuai serta mencapai tujuan dalam bekerja ataupun bahkan melebihi target keberhasilan dalam bekerja, ini juga termasuk dalam *pay for performance plan* (Rivai, 2015).

Pemberian tunjangan sebagai peran strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai, berperan sebagai motivasi bagi staf untuk berpartisipasi dalam lembaga, selain dalam menjaga komitmen pegawai untuk berperan aktif dalam mengembangkan organisasi, kompensasi atau tunjangan dapat memicu kreatifitas tenaga kependidikan agar senantiasa mengembangkan potensi diri, kompetensi dan kualifikasi sehingga memiliki prestasi kerja yang baik (Jahari, Jaja & Syarbini, 2013).

Tunjangan kinerja ialah tunjangan tambahan yang diperuntukan kepada pegawai yang telah memenuhi syarat dalam menerima tunjangan kinerja, hal ini sesuai dengan peraturan yang dapat dilihat dari kehadiran serta capaian kinerja yang sesuai dengan tingkat jabatannya atau *grade* (Kementrian Agama Republik Indonesia, 2019).



Gambar 1.1 Indikator Tunjangan Kinerja

Madrasah merupakan tempat untuk melaksanakan proses belajar mengajar ilmu-ilmu keIslaman maupun ilmu pengetahuan umum yang berkembang sesuai zamannya. Maka disimpulkan bahwa istilah madrasah bersumber dari Islam (Irawan, 2019). Dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam agar memiliki mutu pendidikan yang bagus dapat ditunjang dengan memiliki pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Menurut Robbins dalam (Angriani Asnawi, 2019) mengemukakan kinerja adalah keefektifan dan keefesienan kerja dapat di ukur dari data seperti

pengukuran dari kesalahan dalam bekerja, kecelakaan dalam bekerja, kehadiran/ ketidakhadiran dalam bekerja dan keterlambatan maupun kecepatan dalam bekerja. Kinerja pegawai atau tata usaha menjadi salah satu bagian terpenting bagi lembaga dalam mencapai tujuan. Semakin baik kualitas kinerja pegawai di suatu lembaga, maka semakin besar dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh madrasah (Eka Martshita & Novitaningtyas, 2019).

Nurussalami (2020) menyatakan bahwa dalam mencapai tujuan madrasah terdapat kepala urusan tata usaha yang memiliki kompetensi, dalam peraturan menteri pendidik nasional nomor 24 tahun 2008 menjelaskan mengenai standar tenaga administrasi pendidikan, hal ini ada empat kompetensi yang wajib dimiliki oleh kepala administrasi pendidikan atau kepala urusan tata usaha, sebagai berikut:

- a. Kepribadian, mencakup dalam karakter seseorang, akhlak, semangat kerja, mengolah emosi diri, percaya diri, ketelitian dalam bekerja, kedisiplinan, inovasi serta tanggung jawab dalam bekerja.
- b. Sosial, mencakup dalam hal pelayanan, Kerjasama, komunikasi, berorganisasi.
- c. Teknik, mencakup dalam keahlian dalam pengadministrasian, sarpras, humas, keuangan, surat menyurat, kearsipan, kesiswaan, administrasi kurikulum.
- d. Manajerial, mencakup dalam kemampuan pimpinan dalam mendukung seluruh pegawai dalam bekerja, Menyusun program kerja, mengorganisasikan staf, membina, mengambil keputusan, menciptakan suasana kerja yang baik, mengelola konflik (Nurussalami 2020).

Bangun (2012) menyatakan bahwa dalam memudahkan penilaian kinerja pegawai dapat diukur dari lima dimensi yaitu:

- a. Kualitas, setiap pegawai wajib memenuhi persyaratan sebagai upaya mewujudkan pekerjaan dengan kualitas yang ditetapkan sesuai dengan pekerjaannya.
- b. Kuantitas, merupakan hal dalam menunjukkan total pekerjaan yang telah di selesaikan secara individu ataupun kelompok.

- c. Ketepatan waktu, dalam satu lembaga setiap pegawai memiliki karakter atau sikap yang berbeda-beda, maka dari itu pegawai harus memiliki komunikasi agar menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan waktu yang telah ditetapkan.
- d. Kehadiran, dalam pekerjaan tentunya menuntut semua pegawai memiliki kehadiran yang sesuai, karena hal ini berpengaruh pada penyelesaian pekerjaannya. Dating tepat dan pulang tepat waktu dan mengerjakan tanggungjawabnya sesuai jam yang telah di jadwalkan.
- e. Kemampuan kerjasama, dalam bekerja di lembaga yang besar tentunya membutuhkan kerjasama antara pegawai dan pegawai lainnya. Maka dalam kinerja dapat diukur dari bagaimana cara pegawai memiliki kerjasama yang baik dalam bekerja (Bangun 2012).



Gambar 1.2 Indikator Kinerja Pegawai

Dalam layanan pendidik dan tenaga kependidikan di kementerian agama melalui aplikasi sistem manajemen pendidik dan tenaga kependidikan (SIMPATIKA), kementerian agama berupaya mengembangkan berbagai program kerja dalam kepentingan pendidik dan tenaga kependidikan kementerian agama salah satunya mengenai tunjangan kinerja PTK, sehingga mempermudah satker (Kementerian Agama Kabupaten/Kota) dalam mengontrol dan menganalisa informasi kinerja pegawai sebagai bahan pengambilan keputusan pemberian tunjangan kinerja (Mubarok, 2019).

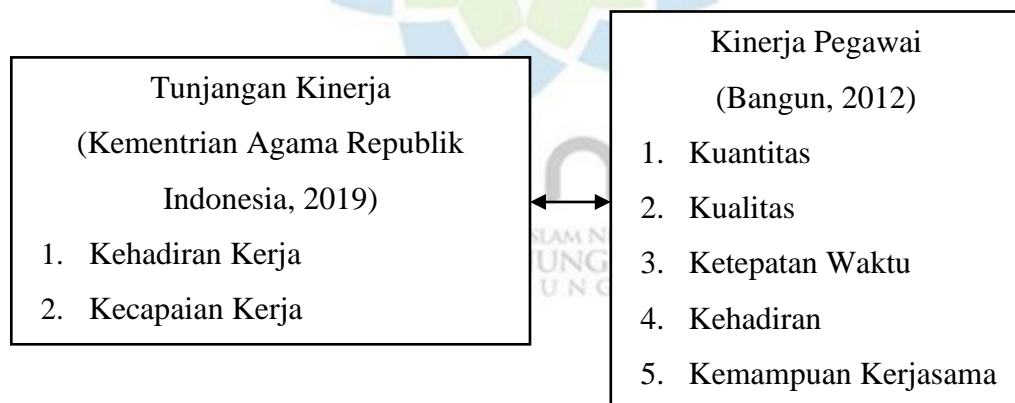
Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: harapan pegawai dalam mendapatkan imbalan, dorongan dari pimpinan, kemampuan, hal yang dibutuhkan, pendapatnya mengenai tugas, tunjangan internal dan eksternal, lalu tingginya kompensasi dan kepuasan dalam bekerja. Seseorang yang bekerja



dengan kinerja yang baik pasti memiliki keinginan dan semangat kerja yang sangat tinggi (Hatumena & Pogo, 2018).

Tunjangan kinerja yang diberikan untuk pegawai negeri sipil (PNS) pada lembaga sebagai reward untuk keberhasilan dalam melaksanakan berbagai pekerjaan dengan baik. memberikan tunjangan kinerja di percaya dapat menambah semangat kerja pegawai negeri sipil (PNS), dalam berkinerja tinggi dan dapat menunjukkan keahliannya yang terbaik dalam mengemban dan melaksanakan tugasnya (Ashari, 2011).

Dalam peningkatan tunjangan atau kompensasi tenaga kependidikan dilakukan dengan pendekatan *reward and punishment*, hal ini dalam Islam dikenal dengan konsep *basyiran* (kabar baik) dan *nadziran* (kabar buruk). Pegawai diberi *reward* dalam bentuk kompensasi atau tunjangan, jika pegawai diberi *punishment* dalam bentuk pemberhentian. Hal ini adalah sebagai bentuk baik dan tidaknya pegawai dalam bekerja (Jahari, Jaja & Syarbini, 2013).



Gambar 1.3 Skema Hubungan Tunjangan Kinerja Dengan Kinerja Kepala Urusan  
Tata Usaha Madrasah

**Keterangan**

X : Tunjangan Kinerja

Y : Kinerja Pegawai

↔ : Korelasi

## **G. Hipotesis**

Hipotesis ialah jawaban secara sementara mengenai rumusan masalah dalam penelitian, disebut bersifat sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoretis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2021).

Berdasarkan pendapat di atas, hipotesis yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis kerja ( $H_a$ ) atau disebut juga hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y, menunjukkan adanya hubungan antara variabel X dan Y. Hipotesis kerja ( $H_a$ ) dalam penelitian ini adalah “Terdapat Hubungan Tunjangan Kinerja Dengan Kinerja Kepala Urusan Tata Usaha di MTsN Kabupaten Ciamis”
2. Hipotesis nihil ( $H_o$ ) atau disebut juga hipotesis nol, yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y. Dalam penelitian ini Hipotesis Nihil ( $H_o$ ) adalah “Tidak terdapat hubungan antara tunjangan kinerja dengan kinerja kepala urusan tata usaha di mtsn kabupaten ciamis”.

## **H. Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian Aryawiguna, Idris dan Kisman pada, tahun 2017, Jurusan Agribisnis, Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) Gowa yang berjudul: “Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (Stpp) Gowa (Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil Stpp Gowa)”. Tujuan penelitian ini untuk menunjukkan apakah faktor pemberian tunjangan kinerja berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja pegawai sekolah tinggi penyuluhan pertanian (STPP) Gowa. Pendekatan yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Objek penelitian adalah seluruh pegawai negeri sipil di sekolah tinggi penyuluhan pertanian (STPP) Gowa yang berjumlah 99 orang. Metode analisis dalam penelitian ini ialah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan responden, mentabulasi data berdasarkan

variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Hasil penelitian yang diperoleh dari pengujian terhadap pengaruh variabel pemberian tunjangan kinerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai sekolah tinggi penyuluhan pertanian (STPP) Gowa disimpulkan bahwa pemberian tunjangan kinerja berpengaruh signifikan dan sangat berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan peningkatan kinerja pegawai (Irfan Aryawiguna, Muh, Idris & Awaluddin Arsyad 2017).

Pada penelitian tersebut memiliki perbedaan pada variable terikat ialah motivasi dan kinerja pegawai, sedangkan peneliti ialah kinerja kepala tenaga administrasi madrasah. Lalu perbedaan pada lokasi penelitian pada jenjang perguruan tinggi (sekolah tinggi penyuluhan pertanian (STPP) Gowa) dan peneliti melakukan penelitian pada jenjang madrasah. Adapun persamaannya yaitu keduanya membahas variable bebas yang sama yaitu tunjangan kinerja. lalu persamaan selanjutnya yaitu keduanya menggunakan pendekatan kuantitatif.

2. Penelitian Immadudien Sobri, tahun 2019, Jurusan Administrasi Publik, Universitas Gadjah Mada yang berjudul: “Pengaruh Persepsi Mengenai Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Internal Sebagai Pemediasi (Studi Di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung), Penelitian ini menggunakan metode campuran dengan instrumen kuesioner, wawancara dan studi dokumen. Kuesioner berisi 40 pernyataan yang mengukur persepsi tunjangan kinerja, motivasi internal dan kinerja pegawai. Responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 187 orang pegawai negeri sipil sekolah tinggi pariwisata bandung. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode analisis regresi linear dan model mediasi Baron dan Kenny. Wawancara dilakukan kepada informan yang relevan dengan penelitian, dan dilakukan penelusuran dokumen internal yang tersedia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi mengenai tunjangan kinerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi internal juga terbukti memediasi secara parsial

pengaruh persepsi mengenai tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dapat diaplikasikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil (Imaduddin 2019).

Pada penelitian tersebut memiliki perbedaan pada variabel terikat ialah kinerja pegawai dengan motivasi internal sebagai pemediasi, sedangkan peneliti ialah kinerja kepala urusan tata usaha madrasah. Lalu perbedaan pada lokasi penelitian pada jenjang perguruan tinggi (Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung) dan peneliti melakukan penelitian pada jenjang madrasah dan perbedaan lainnya menggunakan metode campuran sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun persamaannya yaitu keduanya membahas variable bebas yang sama yaitu tunjangan kinerja.

3. Penelitian Liza Hardani, Ahmad Alim Bachri Dan Dahniar, tahun 2016, Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin Dan Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin, yang berjudul: “Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin. Tujuan penelitian adalah : (1) Menganalisis tunjangan kinerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin. (2) Menganalisis tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin. (3) Menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin. Jenis penelitian explanatory research, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Sampling Jenuh dengan jumlah responden sebanyak 66 orang pegawai negeri sipil. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan pengukuran variable dengan skala interval dengan karakteristik responden adalah pegawai negeri sipil pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin yang menerima tunjangan kinerja semenjak tahun 2012 (Hardani, Liza, Alim Bachri 2016).

Pada penelitian tersebut memiliki perbedaan pada variable bebas ialah tunjangan kinerja dan disiplin kerja, sedangkan peneliti ialah tunjangan kinerja. Lalu perbedaan pada lokasi penelitian pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin dan peneliti melakukan penelitian pada jenjang madrasah. Adapun persamaannya yaitu keduanya membahas variable terikat yang sama yaitu kinerja pegawai. Lalu persamaan selanjutnya yaitu keduanya menggunakan pendekatan kuantitatif.

Tabel 1. 1 Orisinalitas Penelitian

No	Nama Peneliti, Judul, dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orientasi Penelitian
1	Aryawiguna, Idris dan Kisman pada, Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (Stpp) Gowa (Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil Stpp Gowa), Tahun 2017	<ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="624 913 863 1167">1. Keduanya membahas variable bebas yang sama yaitu Tunjangan Kinerja.</li> <li data-bbox="624 1167 863 1317">2. Keduanya menggunakan pendekatan kuantitatif</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="888 913 1091 1424">1. Terdapat variable terikat ialah Motivasi dan Kinerja Pegawai, sedangkan peneliti ialah Kinerja Kepala Tenaga Tata usaha Madrasah.</li> <li data-bbox="888 1424 1091 1966">2. lokasi penelitian pada jenjang perguruan tinggi (Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) Gowa) dan peneliti melakukan penelitian</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1117 913 1342 1093">1. Tunjangan kinerja sebagai variabel independent</li> <li data-bbox="1117 1093 1342 1346">2. Kinerja kepala urusan tata usaha sebagai variabel dependen</li> <li data-bbox="1117 1346 1342 1794">3. Objek kajian penelitian yaitu kepala madrasah dan kepala urusan tata usaha di Madrasah Tsanawiyah Negeri di kabupaten Ciamis</li> </ol>

			pada jenjang madrasah.	
2	Imdadudien Sobri, Pengaruh Persepsi Mengenai Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Internal Sebagai Pemediasi (Studi Di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung), Tahun 2019	1. Keduanya membahas variable bebas yang sama yaitu Tunjangan Kinerja.	1. Terdapat variable terikat ialah kinerja pegawai dengan motivasi internal sebagai pemediasi, sedangkan peneliti ialah kinerja kepala Urusan Tata Usaha Madrasah. 2. Lokasi penelitian pada jenjang perguruan tinggi (Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung) dan peneliti melakukan penelitian pada jenjang madrasah. 3. Menggunakan metode campuran sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode	

			kuantitatif.	
3	Liza Hardani, Ahmad Alim Bachri Dan Dahniar, Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin, Tahun 2016,	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keduanya membahas variable terikat yang sama yaitu Kinerja Pegawai.</li> <li>2. Keduanya menggunakan pendekatan kuantitatif</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat variable bebas ialah Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja, sedangkan peneliti ialah Tunjangan Kinerja.</li> <li>2. Lokasi penelitian pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin dan peneliti melakukan penelitian pada jenjang madrasah.</li> </ol>	