

Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja (TUKIN) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi

Balqis Dhika Mogalana¹, Dian Purwanti², Yana Fajar Fitri Yana³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Sukabumi

¹balqismogalana@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas pemberian tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Dan dalam hal ini sampel adalah 71 pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier sederhana, termasuk uji koefisien determinasi, koefisien korelasi sederhana, dan uji parsial (uji T). Hasil penelitian menggunakan uji koefisien determinasi dilihat dari nilai (Adjusted R²) sebesar 0,909 ini berarti bahwa efektivitas pemberian manfaat kinerja terhadap produktivitas kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi sebesar 90,9. % sisanya 9,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil uji koefisien korelasi, dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,953, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara efektivitas pemberian manfaat kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi.

Kata Kunci : Efektivitas; Produktivitas Kerja; Tunjangan Kinerja.

Pendahuluan

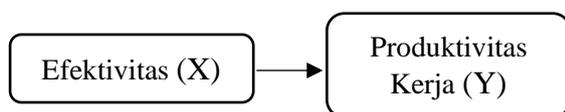
Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja organisasi pemerintah maupun swasta. Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan menggunakan sarana dan prasarana serta potensi yang ada pada dirinya sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal. Produktivitas kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dan membutuhkan perhatian khusus dari pimpinan organisasi karena berkaitan erat dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Rendahnya produktivitas kerja pegawai akan berpengaruh pada proses pencapaian tujuan organisasi, karenanya untuk mengatasi masalah rendahnya produktivitas kerja berbagai upaya dilakukan oleh pemerintah. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah khususnya di Kota Sukabumi untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai agar efektif dan efisien adalah melalui pemberian Tunjangan Kinerja (TUKIN) bagi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Pemberian Tunjangan Kinerja (TUKIN) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan pemerintah Kota Sukabumi di atur berdasarkan Peraturan Walikota No 52 Tahun 2018 tentang mekanisme pemberian tambahan penghasilan pegawai berbasis kinerja bagi pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintahan daerah Kota Sukabumi dan diimplementasikan sejak bulan Januari tahun 2019. Sedangkan Tunjangan Kinerja (TUKIN)

di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi diatur berdasarkan keputusan Wali Kota Sukabumi Nomor 188.45/54 –BPKD/2019 tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai berbasis kinerja bagi pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi. Sejatinya pemberian Tunjangan Kinerja (TUKIN) dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai akan tetapi yang terjadi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi, program Tunjangan Kinerja (TUKIN) belum mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan fenomena masalah seperti pegawai yang telat masuk kerja, pulang lebih awal, tanpa keterangan, tidak sholat subuh berjamaah di mesjid Agung Kota Sukabumi yang dimana dilaksanakan seminggu sekali dihari jumat khusus untuk pegawai laki-laki, dan lupa mengisi daftar hadir di aplikasi Sistem Informasi Administrasi Presensi (SIAP). Sehingga peneliti ingin mengetahui lebih lanjut terkait efektivitas pemberian tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi.

Landasan Teoritis

Steers (1985:87), mengemukakan bahwa efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya. Menurut Sedarmayanti (2012:260), mengemukakan bahwa ada enam kategori umum kriteria efektivitas, yaitu (1) kualitas; (2) produktivitas; (3) efisiensi; (4) kepuasan; (5) kemampuan; (6) perkembangan. Sutrisno (2016:104), menyatakan produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akan akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Simamora (2004:612), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Adapun model analisis dalam penelitian ini akan meneliti mengenai Efektivitas (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Model analisis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



$H_0 = 0$ Jika pemberian tukin tidak efektif terhadap produktivitas kerja karyawan

$H_0 \neq 0$ Jika pemberian tukin efektif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Dan dalam hal ini yang dijadikan sebagai sampel adalah 71 orang pegawai

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear sederhana, termasuk uji koefisien determinasi, koefisien kolerasi sederhana, dan uji secara parsial (uji T).

Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengkaji hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Maka dalam uji koefisien regresi efektivitas Tunjangan Kinerja (TUKIN) terhadap Produktivitas Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.772	1.495		-.517	.607
	Efektivitas	.510	.019	.953	26.191	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi sederhana pada tabel, maka model persamaan regresi linear sederhana efektivitas (X) terhadap produktivitas kerja (Y) sebagai berikut:

$$Y = -0,772 + 0,510 X$$

2. Koefisien Determinasi

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.909	.907	1.79294

a. Predictors: (Constant), Efektivitas

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2020

Hasil tabel menunjukkan besarnya nilai adjusted R² yaitu 0,909; maka hal ini menunjukkan 90,9% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu efektivitas pemberian tunjangan kinerja. Sementara 9,1% berasal dari faktor yang tidak diteliti dalam penelitian.

3. Koefisien Kolerasi Sederhana

Tabel 3
Hasil Koefisien Kolerasi Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.909	.907	1.79294

a. Predictors: (Constant), Efektivitas

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2020

Hasil tabel menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh angka R sebesar 0,953 hasil ini berada pada kategori 0,80 – 1,000. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara efektivitas Tunjangan Kinerja (TUKIN) terhadap Produktivitas Kerja dinilai sangat kuat.

4. Uji Signifikasi Secara Parsial (Uji T)

Tabel 4
Hasil Uji Signifikasi Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.772	1.495		-.517	.607
	Efektivitas	.510	.019	.953	26.191	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2020

Hasil tabel menunjukkan bahwa hasil uji T yang telah dilakukan pada variabel efektivitas Tunjangan Kinerja (TUKIN) menghasilkan nilai dengan sig. $0,000 < 0,05$; nilai $T_{hitung} 1,995 < T_{tabel} 26,191$. Dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel efektivitas Tunjangan Kinerja (TUKIN) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kualitas; produktivitas; efisiensi; kepuasan; kemampuan; perkembangan sudah cukup baik dikelola oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ulfa, 2018) (Lasut, Arepos, dan Liando, 2019) (Yazid, 2014) (Saleh & Darwis (2016) (Sidig, 2016) menyatakan bahwa, “efektivitas Tunjangan Kinerja (TUKIN) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.”

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan diperoleh kesimpulan yaitu hasil uji T yang telah dilakukan pada variabel efektivitas Tunjangan Kinerja (TUKIN) menghasilkan nilai dengan sig. $0,000 < 0,05$; nilai $T_{hitung} 1,995 < T_{tabel} 26,191$. Dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel efektivitas Tunjangan Kinerja (TUKIN) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai adjusted R^2 yaitu 0,909; maka hal ini menunjukkan 90,9% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu efektivitas pemberian tunjangan kinerja. Sementara 9,1% berasal dari faktor yang tidak diteliti dalam penelitian.

Daftar Pustaka

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sukabumi

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.

Keputusan Wali kota Sukabumi Nomor 188.45/54 – BPKD/2019 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja Bagi Pegawai Negeri sipil Di Lingkungan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Sukabumi.

Mahendra. 2016. *Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah*. Bandar Lampung : Universitas Lampung (https://docplayer.info/32895374-Efektivitas_pemberian_tunjangan-kinerja-daerah-studi-pada-biro-perengkapan-dan-aset_daerah-provinsi_lampung-tesis.html)

Melindah lasut. *Efektivitas tunjangan Kinerja bagi tenaga kependidikan fakultas ilmu budaya Universitas Samratulangi* (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/23589/23246>)

Kusharjanti, R. Ajeng Dini Putri. *Efektivitas tunjangan kinerja dalam peningkatan disiplin pegawai (studi kasus lingkungan kejaksaaan tinggi daerah istimewa Yogyakarta)* (<http://etd.repository.ugm.ac.id/>)

Papunas, Nurfitri. *Implementasi kebijakan tunjangan kinerja pegawai dilingkungan kementerian pertanian studi balai pengkajian teknologi pertanian Sulawesi Utara*. (https://www.neliti.com/id/publications/74093/implementasi-kebijakan_tunjangan_kinerja-pegawai-di-lingkungan-kementerian-perta)

Peraturan Wali Kota Sukabumi Nomor 52 Tahun 2018 Tentang Mekanisme Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kota Sukabumi.

Permen PAN-RB Nomor 63 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri.

- Purwanto, Agus Joko. Krisdasakti, Sri Wahyu. Elu, Wilfridus B. 2009. *Teori Organisasi*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Saleh, Siirajudin, dan Darwis, Muhammad. *Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada bank universitas negeri Makassar*. (<https://ojs.unm.ac.id/index.php/iap/article/view/1764>)
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sidig, Dinar Sutopo. *Efektivitas kebijakan besaran dan kenaikan tunjangan kinerja terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil negara studi kasus pusat pembinaan profesi keuangan, kementerian keuangan, Republik Indonesia*. (<http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/23175>)
- Suci, Ni Gusti Putri Citta. *Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Universitas Negeri Surabaya*. (<https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jurnalakuntansi/article/viewFile/13636/12508>)
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung : Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- Steers, M Richard. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Ulfatin, Nurul. Triwiyanto, Teguh. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Ulfha, Siti Mutiah. 2018. *Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai (studi kasus pada pegawai kantor balai pemantapan kawasan hutan wilayah I Medan)*. Skripsi thesis, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (<http://repository.uinsu.ac.id/5121/>)
- Wardono, Ludi Wishnu, dan Agustina, Yuli. *Tunjangan Kinerja di Lingkungan Pemerintahan Kota Mojokerto*. (<http://journal.stieken.ac.id/index.php/peta/article/view/334>)
- Worotitjan, Flora. *Efektivitas Tunjangan Daerah Pegawai Badan Kepegawai Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. (<https://www.neliti.com/id/publications/42483/efektivitastunjangan-kinerja-daerah-pegawai-badan-kepegawaian-daerah-provinsi-s>)

Yazid, Muhammad Lutfi. 2014. *Analisis pengaruh tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan pada koperasi jasa keuangan syari'ah Binama Semarang.* (<http://eprints.walisongo.ac.id/3631/>)