

Pengaruh Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Sub Kegiatan Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Jawa Barat

Nabila Dwi Nuriyani¹, Asep Suryana², Diding Nurdin³

^{1,2,3}Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

*Correspondence: E-mail: nabiladwi333@upi.edu

ABSTRACT - ABSTRAK

The results of the study show that offering the Performance Allowance is included in the very good category with an average of 4.04 and the Performance Allowance is included in the very good category, namely 4.32. The data processed in this study were normally distributed so that the data processing used SPSS Version 25, namely: Weight Means Scored, correlation analysis, significance test, and determination test as well as regression analysis using Microsoft Excel 2010 program. The results of the calculation of the correlation coefficient of 0.815 were in the category very strong, which presents a very strong Performance Allowance in the Sub-Section of Personnel and General Education of the West Java Province. The results of the coefficient of determination of performance of outstanding employees present Performance Allowances of 66.3%, of which the remaining 33.7% is another factor in the provision of Performance Allowances. The recommendations from this research for institutions, namely institutions that are expected to continue to maintain and improve the Performance of Benefits for employees.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian Tunjangan Kinerja termasuk dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 4,04 dan Tunjangan Kinerja termasuk dalam kategori sangat baik yaitu 4,32. Data yang diolah dalam penelitian ini berdistribusi normal sehingga pengolahan datanya menggunakan SPSS Versi 25 yaitu: Weight Means Scored, analisis korelasi, uji signifikansi, dan uji determinasi serta analisis regresi dengan menggunakan program Microsoft Excel 2010. Hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,815 berada pada kategori sangat kuat yang menunjukkan Tunjangan Kinerja sangat kuat pada Sub Bagian Kepegawaian dan Pendidikan Umum Provinsi Jawa Barat. Hasil koefisien determinasi kinerja pegawai berprestasi menunjukkan Tunjangan Kinerja sebesar 66,3%, sisanya sebesar 33,7% merupakan faktor lain dalam pemberian Tunjangan Kinerja. Rekomendasi dari penelitian ini untuk institusi yaitu institusi yang diharapkan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan Performance Benefit bagi pegawai.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received: 3 Jan 2022

First Revised: 12 Feb 2022

Accepted: 16 Mar 2022

First Available online: 23 Mar 2022

Publication Date : 1 Apr 2022

Keyword:

Performance Allowance; Employee Performance.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan;

Tunjangan Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap pimpinan organisasi dapat dipastikan mempunyai suatu aturan dan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan (Amanda dkk, 2017; Setiawan, 2018). Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Bentuk kompensasi berupa tunjangan, yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja (Anggraeni dkk, 2018; Suci, 2015). Tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesempatan kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan. Tunjangan Kinerja merupakan penghasilan selain gaji yang diberikan kepada karyawan yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Pemberian tunjangan kinerja menurut

Kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja (Wulandari, 2019; Fadli, 2020) . Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat menggantungkan organisasi, karena dengan kinerja yang tinggi dan produktif maka kinerja organisasi akan optimal. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai berarti organisasi tidak akan mampu berkinerja maksimal. Dengan demikian organisasi sebisa mungkin meningkatkan kinerja pegawainya. Agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya, organisasi harus mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Aisah, 2020; Alzen, 2021). Disamping itu untuk menarik, memelihara dan mempertahankan pegawai yang baik sesuai dengan keinginan organisasi, maka pihak organisasi harus memperhatikan kepentingan – kepentingan pegawai dan bekerjasama dengan pegawai untuk mengadakan penyesuaian antara kepentingan pegawai dengan kepentingan organisasi.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 tahun 2013 pada pasal 1 ayat (3) disebutkan bahwa “Tunjangan Kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Sedangkan pada pasal 3 ayat (1) menjelaskan bahwa “Tunjangan Kinerja diberikan kepada Pegawai sesuai dengan target kinerja yang dihitung berdasarkan kategori dan nilai capaian sasaran kinerja pegawai”.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 9 Tahun 2016 pasal 1 ayat (4) menjelaskan bahwa “Kinerja adalah keluaran/ hasil dari kegiatan/ program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. Sedangkan Indikator Kinerja pada pasal 1 ayat (5) menjelaskan bahwa

“indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan yang akan dicapai dari program dan kegiatan yang telah direncanakan atau sasaran yang akan dicapai.

Salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di Indonesia adalah Dinas Pendidikan. Dinas pendidikan di Indonesia dibagi menjadi beberapa wilayah kerja. Mulai dari tingkat pusat, provinsi, kabupaten, serta Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD). Tentunya masing – masing dinas punya visi misi dan wilayah kerja serta tugas masing-masing. Secara umum dinas pendidikan memiliki tugas sebagai pelaksana urusan pemerintah, baik pusat maupun daerah di dalam bidang pendidikan.

Istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah (Raja dan Wardoyo, 2016). Gaji dapat memengaruhi perilaku dan sikap karyawan. Gaji dapat memengaruhi keputusan mereka untuk melamar sebuah pekerjaan, tetap bersama perusahaan atau bekerja lebih produktif. Penghargaan dapat berupa penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Penghargaan instrinsik sering meliputi pujian atas penyelesaian sebuah proyek atau pemenuhan kinerja (Prabu dan Wijayanti, 2016)

Reward dan insentif memiliki perbedaan yaitu insentif bersifat memberi motivasi agar pekerja lebih meningkatkan prestasinya, sedangkan pada reward atasan memberikan penghargaan tambahan lain kepada pekerja. Fungsi penghargaan atau reward dalam memotivasi personel dan menghasilkan kinerja :

1. Meningkatkan usaha personel dalam menghasilkan kinerja melalui peningkatan kepastian bahwa kinerja personal akan diberi penghargaan.
2. Meningkatkan usaha personal dalam menghasilkan kinerja melalui peningkatan nilai penghargaan sebagai akibat kepuasan personel atas penghargaan yang mereka terima.

Pemberian Reward yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas seorang karyawan akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Apabila pemberian reward karyawan tidak sesuai dengan kualitas seorang karyawan maka akan berdampak buruk pada kinerja karyawan yang lainnya, karena akan menimbulkan kecemburuan sesama karyawan apabila sistem Reward yang digunakan tidak sesuai dengan kenyataannya.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat no 56 Tahun 2017 pasal 2 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, tugas pokok Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah melaksanakan urusan pemerintahan

Nabila Dwi Nuriyani, Asep Suryana, Diding Nurdin, Pengaruh Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Jawa Barat | 36

bidang pendidikan, terkait pendidikan menengah dan pendidikan khusus, meliputi pembinaan sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan, pendidikan khusus serta guru dan tenaga kependidikan yang menjadi kewenangan Provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah pusat serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya. Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 45 Tahun 2016 Tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi.

Dalam Susunan Organisasi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Terdapat Sekretariat yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan administrasi Dinas, meliputi perencanaan dan pelaporan, keuangan dan aset, kepegawaian dan umum serta membantu Kepala Dinas mengkoordinasikan Bidang-Bidang. Dalam bidang Kepegawaian dan Umum mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan kepegawaian dan umum, meliputi pengusulan formasi, mutasi, pengembangan karir dan kompetensi, pembinaan disiplin, kesejahteraan pegawai dan pensiun, ketatalaksanaan dan kerumah tanggaan.

Menurut Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 910 Tahun 2019 Tentang Tambahan Penghasilan dan Kompensasi Uang Makan Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, pada Pejabat Fungsional Umum/ Pelaksana (PNS), adalah sebagai berikut

Memberikan definisi insentif (tunjangan kinerja) diartikan sebagai bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan (Hardani dkk, 2016). Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan).

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Kemudian lebih lanjut ia mengemukakan bahwa ada empat kata kunci dari sebuah metode penelitian yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti penelitian berdasarkan ciri – ciri keilmuan meliputi rasional yang berarti bahwa penelitian harus dapat diterima oleh logika; empiris berarti cara yang dilakukan dalam penelitian dapat diamati oleh manusia; sistematis berarti penilaian dilakukan berdasarkan tahapan – tahapan atau langkah yang terstruktur dan tentunya bersifat logis.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif adalah metode penyelidikan yang ditunjukkan pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang, karena penyelidikan deskriptif lebih merupakan istilah umum yang mencakup berbagai teknik deskriptif (Nurfadilah dkk, 2020). Diantaranya ialah penyelidikan yang menuturkan menganalisa dan mengklasifikasi; penyelidikan dengan teknik survey dengan teknik test; studi kasus, studi kompartif, studi waktu dan gerak, analisa kuantitatif, studi kooperatif atau operasional.

Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni pendekatan yang memungkinkan dilakukan pencatatan dan penganalisan perhitungan – perhitungan statistik. Pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menjawab permasalahan penelitiannya dengan menganalisis data menggunakan perhitungan statistik. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket (kuesioner) yang mengungkap data setiap variabel penelitian dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat diperoleh harga koefisien Variabel X (Tunjangan Kinerja) dan Variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,815. Hal ini menunjukkan Tunjangan Kinerja memiliki pengaruh sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai.

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 10,876, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Sedangkan analisis regresi diperoleh persamaan yaitu nilai konstanta (a) 10,131 sedangkan beta (b) sebesar 0,804 serta nilai Uji t adalah sebesar 10,876 dan tingkat signifikansi 0,000. Sehingga persamaan regresi linear dihitung dengan menggunakan rumus $Y = a + bX$. maka dapat diperoleh $Y = 10,131 + 0,804X$. dari hasil persamaan hasil regresi tersebut dapat diartikan bahwa nilai regresi 0,804 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 point X tunjangan maka angka meningkat pula kinerja pegawai sebesar 0,804. Hal tersebut menyatakan prediksi yang searah atau linear keterkaitan kenaikan atau penurunan variabel bebas (X) akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel Y dengan nilai sebesar 0,804 dapat diartikan bahwa variabel X dengan variabel Y begitupula dengan variabel memiliki ketergantungan variabel X dengan arah perubahan positif.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diartikan bahwa pengaruh Tunjangan Kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Hasil determinasi dapat diketahui bahwa pengaruh Tunjangan Kinerja (Variabel X) terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y) sebesar 66,3% selebihnya 33,7% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dalam lingkungan kerja modern, memberi penghargaan dan mengakui kinerja kerja individu memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas, motivasi, dan kualitas kerja. Kompensasi berbasis kinerja adalah pengakuan yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai tujuan kerja yang luar biasa atau melebihi harapan. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih banyak, mengembangkan keterampilan mereka dan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

Dengan menawarkan imbalan berbasis kinerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang kompetitif dan berorientasi prestasi. Ini mengirimkan sinyal kepada karyawan bahwa upaya ekstra dan kontribusi tulus diakui dan dihargai. Berkat ini, karyawan merasa lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Selain itu, penghargaan berbasis kinerja meningkatkan transparansi pengukuran dan evaluasi kinerja. Kriteria yang jelas untuk menerima tunjangan ini membantu karyawan memahami harapan mereka dan memberikan arahan untuk mengembangkan keterampilan yang sesuai. Dengan pengukuran yang obyektif, pengelolaan kinerja menjadi lebih adil dan terukur secara akurat.

Dalam ekonomi global yang kompetitif, organisasi harus memastikan bahwa mereka memiliki tim yang kompeten dan termotivasi. Penghargaan berbasis kinerja adalah alat yang efektif untuk membentuk budaya kerja yang dinamis dan produktif. Dengan menghargai pencapaian, organisasi juga dapat mempertahankan talenta terbaik, mempromosikan pengembangan karir yang berkelanjutan, dan pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi.

Dalam artikel ini, kami melihat lebih dalam tentang pentingnya penghargaan berbasis kinerja, manfaatnya, tantangan potensial, dan praktik terbaik untuk menerapkannya. Semua pertimbangan ini membantu kami memahami mengapa pendekatan ini memainkan peran sentral dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di lapangan maka analisis data serta pembahasan mengenai pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan. Tunjangan Kinerja di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat tergolong dalam kategori tinggi, hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai rata – rata 4,04 yang berada diantara rentan interval 4,01 - 5,00 dengan nilai rata – rata tertinggi dicapai oleh tingkat kesesuaian kerja dan kehadiran kerja. Kinerja Pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat tergolong dalam kategori tinggi, hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai rata – rata 4,32 yang berada diantara interval 4,01 – 5,00 dengan nilai rata – rata tertinggi dicapai oleh tingkat komunikasi. Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai memberikan pengaruh yang signifikan di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dengan kontribusi pengaruh yang diberikan sebesar 66,3% sedangkan sisanya sebesar 33,7% merupakan pengaruh variabel lain yang diteliti. Dari hasil uraian penelitian terbukti bahwa pemberian Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N. (2021). Pengaruh teamwork dan penghargaan pada kinerja karyawan hotel bintang tiga di surabaya. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(2), 113-121.
- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42-50.
- Alzen, A. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. *Jurnal SALMAN (Sosial dan Manajemen)*, 2(1), 9-15.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1-12.
- Fadli, M. F. (2020). Pengaruh motivasi, kemampuan dan kesempatan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah nanga pinoh kabupaten melawi. *Jurnal Ekonomi Integra*, 10(1), 041-062.

- Nabila Dwi Nuriyani, Asep Suryana, Diding Nurdin, Pengaruh Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Jawa Barat | 40*
- Hardani, L., & Bachri, A. A. (2016). Pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil balai karantina pertanian kelas i banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 4(1), 23-37.
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada divisi penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal ekonomi bisnis dan kewirausahaan*, 5(2), 104-117.
- Raja, E. M. L., & Wardoyo, D. T. W. (2016). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. pln (persero) area surabaya utara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1-8.
- Setiawan, T. (2018). Pemberdayaan sumber daya manusia sebagai instrumen peningkatan kinerja organisasi. *Media Mahardhika*, 16(3), 430-442.
- Suci, N. G. P. C. (2015). Pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap optimalisasi kinerja karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Akuntansi UNESA*, 3(3), 1-24.
- Wulandari, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan STBA. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 95-114.