

## STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DENGAN PERATURAN GUBERNUR DKI JAKARTA NOMOR 409 TAHUN 2016 TENTANG TUNJANGAN KINERJA DAERAH

Afriana Pulungan<sup>1</sup>, Abubakar Iskandar<sup>2\*</sup>, Rusliandy<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Magister Administrasi Publik, Universitas Djuanda, [afriana.pulungan@gmail.com](mailto:afriana.pulungan@gmail.com)

<sup>2</sup> Magister Administrasi Publik, Universitas Djuanda, [abu1958@yahoo.com](mailto:abu1958@yahoo.com)

<sup>3</sup> Magister Administrasi Publik, Universitas Djuanda, [rusliandy@unida.ac.id](mailto:rusliandy@unida.ac.id)

\*Corresponding Author: Abubakar Iskandar, E-mail: [abu1958@yahoo.com](mailto:abu1958@yahoo.com)

(Diterima: 22-12-2020 Ditelaah: 16-3-2021; Disetujui: 28-5-2021)

### ABSTRACT

*This research is motivated by the State Civil Apparatus who have the same income between diligent employees and those who are not diligent in performing, thus making employees not enthusiastic in carrying out government tasks, therefore, the Governor of DKI Jakarta made Governor Regulation Number 409 of 2016 concerning regional performance allowances as a strategy to improve employee performance. Therefore, research is conducted on the effectiveness of this strategy in improving employee performance, it is important to conduct research, to prove the correlation between the implementation of the governor's Regulation No. 409 of 2016 policy with employee performance. This study used an associative approach with a population of 260 employees, which were then sampled using a technique from the Krejcie table as many as 155 employees. This sample data was taken using observation techniques, questionnaires, in-depth interviews, and literature studies. then the data taken in the field were analyzed by associative data analysis techniques. The results of the study indicate that there is a significant effect between the implementation of Governor Regulation number 409 of 2016 and employee performance. It is evident from the results of data analysis calculated using SPSS with a value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $11.549 > 1.960$ ).*

*Key words: Performance, Regulations, Benefits, Government Employees.*

### ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh Aparatur Sipil Negara yang memiliki pendapatan yang sama diantara pegawai yang rajin dan yang tidak rajin dalam berkinerja, sehingga membuat pegawai tidak bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas pemerintahan, maka dari itu, Gubernur DKI Jakarta membuat Peraturan Gubernur Nomor 409 tahun 2016 tentang tunjangan kinerja daerah sebagai salahsatu strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai. maka dari itu, dilakukan penelitian tentang keefektifan strategi ini dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka penting dilakukan penelitian, dengan tujuan untuk membuktikan korelasi antara implementasi kebijakan Peraturan gubernur Nomor 409 tahun 2016 dengan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif dengan populasi 260 pegawai, yang kemudian diambil sampel dengan teknik dari tabel Krejcie sebanyak 155 pegawai, sampel ini diambil datanya menggunakan teknik observasi, kuesioner dan wawancara mendalam serta studi literatur. kemudian data yang diambil di lapangan dianalisis dengan teknik analisis data asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Implementasi Peraturan Gubernur nomor 409 tahun 2016 dengan kinerja pegawai. Terbukti dari hasil analisis data yang dihitung menggunakan SPSS dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,549 > 1,960$ ).

Kata Kunci: Kinerja, Peraturan, Tunjangan, Pegawai Pemerintah.

## PENDAHULUAN

Pembangunan Nasional mengisyaratkan kepada seluruh elemen masyarakat akan pentingnya meningkatkan kinerja di segala bidang agar tercapainya pemerataan pembangunan. Kinerja pegawai juga akan dipengaruhi oleh pengelolaan dan pemberdayaan sumber-sumber daya (berupa finansial, fisik, manusia, dan teknologi) dalam organisasi, baik organisasi yang bersifat formal dan non formal. Dengan meningkatkan kinerja pegawai yang diharapkan akan tercapai tujuan dari organisasi serta dapat meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan dari organisasi tersebut. Kinerja pegawai adalah praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini kinerja pegawai tidak hanya dalam bentuk ketaatan dalam menjalankan tugas saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku dengan lebih baik lagi.

Penelitian ini, dilatarbelakangi oleh pegawai pemerintah yang memiliki kinerja yang kurang optimal dikarenakan antara pegawai yang rajin bekerja dengan yang tidak rajin bekerja memiliki pendapatan gaji pokok yang sama, sehingga adanya peraturan gubernur DKI nomor 409 tahun 2016 tentang tunjangan kinerja daerah, peraturan ini revisi dari Pergub nomor 108 tahun 2016, namun dari peraturan baru ini perlu dikaji secara mendalam tentang implementasinya mengenai keefektifan pegawai dalam berkinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu dengan meningkatkan implementasi kebijakan pelaksanaan Peraturan Gubernur Nomor 409 tahun 2016 tentang Tunjangan Kinerja Daerah. Dimana pada BAB II

Tujuan Pasal 2 huruf a Peraturan Gubernur Nomor 409 tahun 2016 tentang Tunjangan Kinerja Daerah menyatakan bahwa pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) bertujuan untuk meningkatkan kinerja PNS dan CPNS. Sehingga, dapat dilihat bahwa dengan menoptimalkan implemetasi kebijakan Peraturan Gubernur Nomor 409 tahun 2016 tentang Tunjangan Kinerja Daerah tersebut dapat diasumsikan akan meningkatkan kinerja pegawai pada Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan Provinsi DKI Jakarta.

Disisi lain, selain Kompetensi, menoptimalkan implemetasi kebijakan Peraturan Gubernur Nomor 409 tahun 2016 tentang Tunjangan Kinerja Daerah tersebut, terdapat faktor lain yang turut diasumsikan sebagai penggerak peningkatan kinerja pegawai di UP TMR yakni Kepemimpinan UP TMR, dimana Kepemimpinan adalah sebuah interaksi yang dapat mempengaruhi pergerakan pegawai untuk dapat bekerja lebih baik lagi.

Mengacu pada fenomena tersebut penulis berasumsi bahwa Implementasi Kebijakan Pergub No. 409 Th 2016 tentang Tunjangan Kinerja Daerah dan alat untuk mendorong seorang pegawai untuk lebih terpacu dalam meningkatkan kinerja merupakan dua faktor yang berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan oberservasi awal di lapangan menunjukkan bahwa kurang maksimalnya dan kurang produktifnya pekerjaan pegawai pada UPT Margasatwa Provinsi DKI Jakarta, dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian sasaran program Taman Margasatwa Ragunan yaitu sebagai berikut:

**Grafik 1.1**  
**Pencapaian Sasaran Program**  
**Taman Margasatwa Ragunan,**  
**Jakarta**



Sumber: LAKIP, 2018

Terlihat dari grafik tersebut diatas, dimana manajemen Taman Margasatwa Ragunan Provinsi Jakarta yang menargetkan pencapaian sasaran program dalam setiap sasaran program sebesar 100%, namun Taman Margasatwa Ragunan tidak mampu untuk mencapai realisasi yang telah ditargetkan. Sehingga dari grafik tersebut, penulis dapat melihat masih lemahnya kinerja aparatur sipil negara yang dapat mengakibatkan tidak tercapainya target sasaran program dari kebijakan yang telah ditetapkan. (Taman Margasatwa Ragunan Jakarta, 2018)

Dugaan lain terlihat dari masih ditemukan sejumlah pegawai yang kurang profesional dalam melaksanakan tugasnya, seperti kurang memahami tugas pokok dan fungsinya, kurang disiplin yaitu terlambat masuk kerja, dan pulang lebih awal, juga masih adanya pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan dan tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik. Tidak ada di kantor saat jam kerja dengan alasan yang tidak. Hal lainnya adalah adanya anggapan bahwa aparatur pemerintah tidak perlu bekerja secara maksimal karena gaji sudah ditetapkan jumlahnya sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku, adanya pandangan bahwa "pintar bodoh pendapatan sama" sehingga para pegawai tidak mau menunjukkan keahliannya.

### State of The Art

Penelitian mengenai kinerja dan tunjangan kinerja cukup banyak dilakukan dalam kajian Administrasi Publik, namun penelitian mengenai implementasi peraturan gubernur 409 nomor 2016 terhadap kinerja pegawai, baru diteliti dengan hasil tulisan dalam artikel ini, salah satu penelitian yang memiliki pola judul yang sama dengan tulisan ini adalah dari Imalaton Nafiah yang berjudul analisis tunjangan jabatan fungsional pustakawan terhadap kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah, dengan hasil bahwa tunjangan jabatan fungsional terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Nafiah & Husna, 2015)

Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa tingginya persepsi pegawai tentang pemberian tunjangan kinerja, kemudian tingginya Kinerja pegawai ketika adanya tunjangan kinerja dan terdapat pengaruh signifikan antara pemberian tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan kepada pimpinan pada BAUK Universitas Negeri Makassar, kiranya berupaya mempertahankan kinerjanya dan bahkan lebih ditingkatkan. (Saleh & Darwis, 2016)

Kemudian hasil penelitian lainnya mengenai pengaruh tunjangan terhadap kinerja, membuktikan bahwa rata-rata nilai peningkatan kinerja Guru seni budaya SMP di Kabupaten Trenggalek sebesar 110 poin sebelum menerima Tunjangan Profesi Guru, menjadi 117 poin sesudah menerima Tunjangan Profesi Guru. Jika dipersentasikan, nilai kinerja Guru naik 6,36% setelah menerima Tunjangan Profesi Guru. (Anoraga & Djatiprambudi, 2015)

Dari tulisan tersebut terlihat secara statistik bahwa tunjangan profesi yang didapatkan guru berpengaruh pada peningkatan kinerja walaupun hasilnya tidak besar.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dapat dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. (Mangkunegara, 2017)

Sedangkan Tunjangan merupakan uang/barang yang digunakan untuk menunjang tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan. (Anoraga & Djatiprambudi, 2015) Menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan dosen disebutkan bahwa tunjangan profesi yang dimaksud merupakan tambahan pendapatan diluar gaji yang besarnya setara dengan 1 kali gaji pokok Guru pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama yang dialokasikan dari dana APBN dan atau APBD. (Republik Indonesia, 2005)

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dimana metode ini bertujuan untuk menguji pengaruh dua variabel penelitian, dalam penelitian ini menguji pengaruh antara implementasi Pergub Nomor 406 tahun 2016 terhadap performa pegawai, metode ini menghitung seberapa besar tingkat pengaruh antara satu variabel terhadap variabel yang lain. Untuk mendapatkan data signifikan tersebut, tahap pertama menentukan berapa populasi dan sampel yang representatif dalam penelitian ini, berdasarkan hasil observasi didapatkan populasi sebanyak 260 pegawai, kemudian diambil sampel dengan teknik dari tabel Krejcie didapat sampel sebanyak 155 pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini. (Sugiyono, 2016)

Selanjutnya dari sampel tersebut diambil datanya dengan observasi, penyebaran angket dan wawancara mendalam dan studi pustaka. Kemudian data tersebut direkapitulasi dan dianalisis dengan teknik analisis data asosiatif yang dihitung menggunakan Aplikasi SPSS 21.0. (Sugiyono, 2011)

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian membuktikan bahwa peningkatan Implementasi Peraturan Gubernur Nomor 409 Tahun 2016 tentang Tunjangan Kinerja Daerah meningkat ataupun mengalami peningkatan seiring dengan peningkatan tersebut maka Kinerja Pegawai Unit Pengelola Taman Margasatwa akan meningkat.

Hasil pengukuran koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan yang terjalin di antara variabel Implementasi Kebijakan Pergub Nomor 406 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Kinerja Daerah dengan variabel Kinerja Pegawai mencapai 0,682. Koefisien korelasi ini terbilang positif dan sangat signifikan. Artinya, di antara variabel Implementasi Kebijakan Pergub Nomor 406 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Kinerja Daerah dengan variabel Kinerja Pegawai terjalin suatu mekanisme hubungan kausalitas.

Hasil penghitungan statistik Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) atau R square diketahui bahwa Koefisien Determinasi di antara variabel Implementasi Kebijakan Pergub Nomor 406 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Kinerja Daerah dengan variabel Kinerja Pegawai mencapai 0,466. Artinya, 46,6 persen keragaman Kinerja Pegawai dapat dijelaskan dari variabel Implementasi Kebijakan, dan atau besaran kontribusi variabel Implementasi Kebijakan terhadap variabel Kinerja Pegawai mencapai 46,6 persen. Sisanya sebesar 46,6 persen merupakan kontribusi faktor-faktor lain terhadap variabel Kinerja Pegawai, namun tidak diteliti atau tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Variabel Implementasi Kebijakan Pergub Nomor 406 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Kinerja Daerah ( $X_1$ ) mengalami peningkatan, maka peningkatan tersebut akan diimbangi dengan peningkatan pada variabel Kinerja Pegawai kesimpulan ini didapat

dari garis regresi  $\hat{Y}=1,947+0,445 X_1$  diketahui bahwa koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0,445. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh Implementasi Kebijakan Pergub Nomor 406 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Kinerja Daerah terhadap Kinerja Pegawai. Karena pengaruh tersebut bersifat positif.

Selanjutnya uji hipotesis pengaruh variabel bebas  $X_1$  terhadap variabel terikat  $Y$  adalah dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Kriteria pengujiannya adalah apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh dari analisa data pengaruh Implementasi Kebijakan Pergub Nomor 406 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Kinerja Daerah terhadap Kinerja Pegawai adalah 11,549 Sedangkan  $t_{tabel}$  1,960 dengan Tingkat signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) dan df (derajat kebebasan) =  $n-3 = 155 - 2 = 153$ . Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,549 > 1,960$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian teruji terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Implementasi Kebijakan Pergub Nomor 406 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Kinerja Daerah terhadap Kinerja Pegawai Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden bahwa ketika kebijakan tersebut keluar, pegawai begitu antusias untuk meningkatkan kinerjanya secara mayoritas, namun memang masih saja ada pegawai yang kurang dalam kinerjanya karena faktor-faktor internal pegawai, ada juga yang mengisi logbook kinerja namun tidak sesuai kenyataan ditemukan. Namun secara umum, dengan adanya kebijakan ini, pemerintah DKI Jakarta berhasil untuk meningkatkan kinerja pegawai, hanya saja, butuh pengawasan dan evaluasi yang lebih ketat lagi agar kinerja yang dilaporkan dan dilaksanakan sesuai dengan kenyataannya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan tersebut, menunjukkan bahwa sebelum adanya kebijakan tentang adanya tunjangan kinerja dari Pemerintah DKI Jakarta, kinerja pegawai belum begitu bagus karena adanya ketidaksesuaian antara pegawai yang pekerjaannya banyak atau sibuk dengan yang tidak penghasilannya sama saja, maka Gubernur DKI mengeluarkan Peraturan Gubernur Nomor 406 tahun 2016 tentang tunjangan kinerja, ketika keluar kebijakan ini dalam implementasinya efektif sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Terbukti dari hasil analisis data yang dihitung dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,549 > 1,960$ ).

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. F., & Djatiprambudi, D. (2015). Pengaruh Tunjangan Profesi Guru Terhadap Kinerja Guru Seni Budaya SMP di Kabupaten Trenggalek. *Jurnal Pendidikan Seni Rupa*, 03(02), 137–143.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nafiah, I., & Husna, J. (2015). *Pustakawanterhadap Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa*. 4(3).
- Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta. *Peraturan Gubernur Nomor 409 Tahun 2016 tentang Tunjangan Kinerja Daerah*. , Pub. L. No. 409 (2016).
- Republik Indonesia. *Undang-undang Guru dan Dosen*. , Pub. L. No. 14, 321 (2005).
- Saleh, S., & Darwis, M. (2016). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bauk Universitas

Negeri Makassar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 121. <https://doi.org/10.26858/jiap.v5i2.1764>

Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (23 ed.). Bandung: Alfabeta.

Taman Margasatwa Ragunan Jakarta. (2018). *LAKIP Taman Margasatwa Ragunan Jakarta*. Jakarta.