

PENGARUH EFEKTIVITAS PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI

EFFECT OF PERFORMANCE ALLOWANCE EFFECTIVENESS ON CIVIL SERVANT WORK PRODUCTIVITY

Balqis Dhika Mogalana^{1*}, Dian Purwanti², Yana Fajar Fitri Yana Basori³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi dan Humaniora, Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Jl. R. Syamsudin, SH No. 50, Cikole, Kota Sukabumi 43113

*Korespondensi: Balqis Dhika Mogalana. Email: balqismogalana@gmail.com

(Diterima: 02-07-2020; Ditelaah: 06-07-2020; Disetujui: 13-07-2020)

ABSTRACT

The aim of this research is to test the effect of performance allowance effectiveness on civil servant work productivity in Local Office of Education and Culture of Sukabumi City. The performance allowance effectiveness is measured on six dimensions, namely quality, productivity, efficiency, satisfaction, capacity, and development. The civil servant work productivity is measured on three dimensions, namely work quantity, work quality, and punctuality. This research uses associative method supported by quantitative approach. Results of this research indicate three important points. Firstly, this research finds the value of coefficient correlation 0.953, meaning that there is the strongest correlation of performance allowance effectiveness to civil servant work productivity. Secondly, this research finds the coefficient determination 90.9%, meaning that the variable of performance allowance effectiveness mostly contributes to determine the variable of civil servant work productivity, whereas only 9.1% comes from the other factors. Thirdly, the result of t-test indicates that the t-value (26.191) is bigger than t-table (1.995), meaning the acceptance of hypothesis that there is the effect of performance allowance effectiveness on civil servant work productivity. Therefore, this research generally indicates the most significant effect of performance allowance effectiveness on civil servant work productivity in Local Office of Education and Culture of Sukabumi City.

Key words: Effectiveness, Work Productivity, Performance Allowance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efektivitas pemberian tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi. Efektivitas pemberian tunjangan kinerja diukur berdasarkan enam dimensi, yaitu kualitas, produktivitas, efisiensi, kepuasan, kemampuan, dan perkembangan. Produktivitas kerja pegawai diukur berdasarkan tiga dimensi, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan tiga hal penting. Pertama, nilai korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0,953, artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara efektivitas pemberian tunjangan kinerja dengan produktivitas kerja pegawai. Kedua, koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 90,9%, artinya variabel efektivitas pemberian tunjangan kinerja sangat berkontribusi menentukan variabel produktivitas kerja pegawai sebesar 90,9%, sedangkan hanya 9,1% berasal dari faktor lain. Ketiga, hasil uji-t menunjukkan nilai t-hitung (26,191) lebih besar daripada t-tabel (1,995), artinya hipotesis diterima, bahwa terdapat pengaruh efektivitas pemberian tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini secara umum menunjukkan pengaruh yang sangat kuat efektivitas pemberian tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi.

Kata kunci: Efektivitas, Produktivitas Kerja, Tunjangan Kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pada suatu organisasi, baik pemerintahan maupun swasta. Produktivitas kerja pada intinya berhubungan dengan 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 bagi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Sukabumi diatur berdasarkan Peraturan Wali Kota Nomor 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 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.

Pemberian tunjangan kinerja dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai akan tetapi yang terjadi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi adalah

bahwa program pemberian tunjangan kinerja belum mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. Berdasarkan hasil observasi, peneliti menemukan fenomena masalah seperti pegawai yang terlambat masuk kerja, pulang lebih awal, tanpa keterangan, tidak sholat subuh berjamaah di Masjid Agung Kota Sukabumi yang dilaksanakan seminggu sekali di hari 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 di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi.

MATERI DAN METODE

Konsep/Teori yang Relevan

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu efektivitas pemberian tunjangan kinerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja pegawai sebagai variabel terikat.

Steers (1985: 87) mengemukakan bahwa efektivitas merupakan jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksana. Sedarmayanti (2012: 260) mengemukakan enam kategori umum kriteria efektivitas, yaitu kualitas, produktivitas, efisiensi, kepuasan, kemampuan, dan perkembangan.

Sutrisno (2016: 104) menyatakan bahwa produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada pada suatu organisasi, baik pemerintahan maupun perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan dapat terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua pada 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 hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: Terdapat pengaruh efektivitas pemberian tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Metode

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dan dalam hal ini yang dijadikan sebagai sampel adalah 71 pegawai ASN yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi. Teknik analisis data yang digunakan adalah koefisien korelasi sederhana, koefisien determinasi, regresi linear sederhana, dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis variabel efektivitas pemberian tunjangan kinerja dan variabel produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi menunjukkan skor dan kumulatif untuk masing-masing dimensi sebagai berikut:

Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja

Secara umum, skor dan kumulatif masing-masing dimensi pada variabel efektivitas pemberian tunjangan kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi ditunjukkan pada Tabel 1.

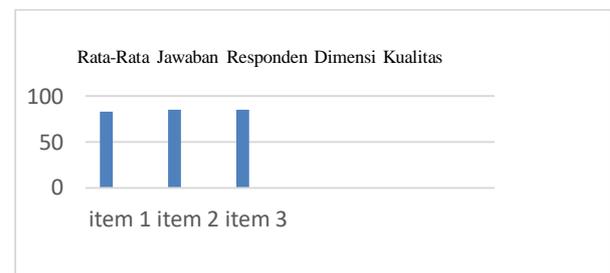
Tabel 1. Kumulatif Jawaban Responden mengenai Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja

No.	Dimensi	Skor	Total
1.	Kualitas	906	
2.	Produktivitas	910	

3.	Efisiensi	896	5.409
4.	Kepuasan	865	
5.	Kemampuan Beradaptasi	901	
6.	Perkembangan	931	

Tabel 1 menunjukkan total skor jawaban variabel efektivitas pemberian tunjangan kinerja sebanyak 5.409 dengan jumlah skor tertinggi 931 pada dimensi perkembangan dan jumlah skor terendah yaitu 865 pada dimensi kepuasan.

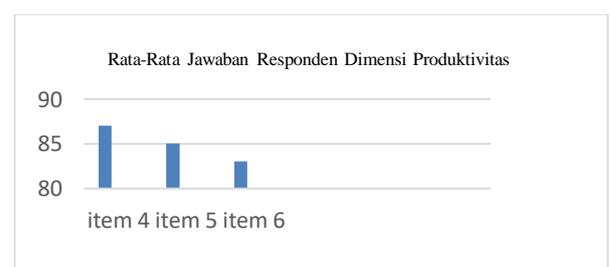
Diagram 1. Persentase Jawaban Responden Dimensi Kualitas



Sumber: Data Hasil Penelitian Angket di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi, 2020

Berdasarkan pada Diagram 1 mengenai persentase jawaban responden, hasil rata-rata jawaban menunjukkan skor pada setiap item sudah mencapai 80% yang artinya pada dimensi ini tingkat kualitas pegawai sudah cukup baik, meskipun dalam indikator sarana dan prasarana sebagian pegawai belum cukup untuk mendapatkannya. Tetapi pada indikator lain yaitu SOP, sebagian besar pegawai sudah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan pedoman kerja, serta para pegawai sudah memiliki kemampuan yang cukup sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan.

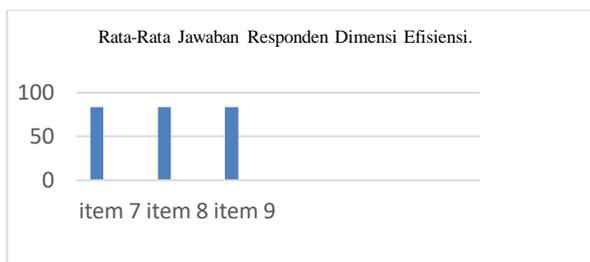
Diagram 2. Persentase Jawaban Responden Dimensi Produktivitas



Sumber: Data Hasil Penelitian Angket di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi, 2020

Berdasarkan Diagram 2 mengenai persentase jawaban responden, hasil rata-rata jawaban menunjukkan skor pada setiap item sudah mencapai 80%. Dapat diinterpretasikan dari setiap indikatornya. Sebagian besar pegawai sudah memahami tugas dan tanggungjawab masing-masing. Sebagian besar pegawai memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya dengan konsisten. Sebagian besar pegawai mampu memiliki sikap teliti dalam mengerjakan pekerjaannya masing-masing.

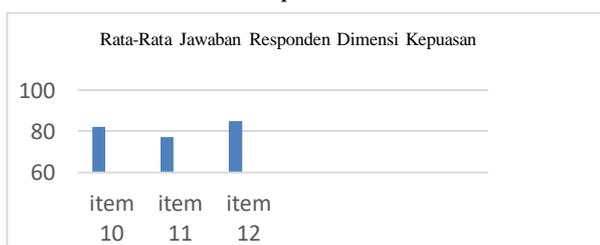
Diagram 3. Persentase Jawaban Responden Dimensi Efisiensi



Sumber: Data Hasil Penelitian Angket di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi, 2020

Berdasarkan Diagram 3, skor pada setiap item sudah menunjukkan pada angka yang cukup tinggi. Dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa pada dimensi efisiensi sudah dapat dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari setiap indikatornya. Pegawai mampu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya masing-masing. Pegawai telah diberikan porsi kerja sesuai ketentuan. Dan pegawai mendapatkan kepuasan dengan perbandingan biaya yang sepadan.

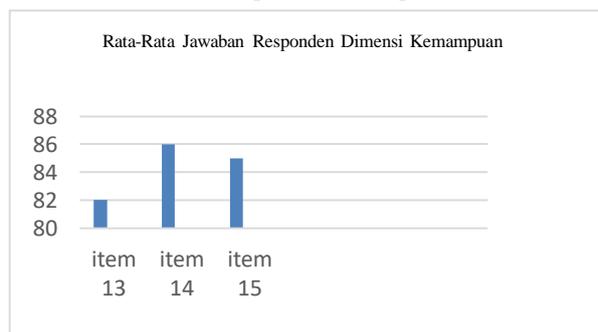
Diagram 4. Persentase Jawaban Responden Dimensi Kepuasan



Sumber: Data Hasil Penelitian Angket di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi, 2020

Berdasarkan pada Diagram 4, skor dari setiap item dalam dimensi kepuasan sudah mencapai nilai yang tinggi, meskipun pada item pertanyaan nomor 11 yaitu pada indikator peningkatan hasil kerja lebih rendah dari jumlah skor item yang lainnya. Hal ini dapat dijadikan sebagai motivasi untuk kembali meningkatkan upaya-upaya dalam pekerjaan. Tetapi di samping itu pada indikator lainnya sudah dapat dikatakan baik. Sebagian besar pegawai telah memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat sesuai dengan ketentuan. Dan sebagian besar pegawai telah mengedepankan sikap profesional dalam hubungan antar rekan kerja maupun berhubungan dengan masyarakat pada saat memberikan pelayanan.

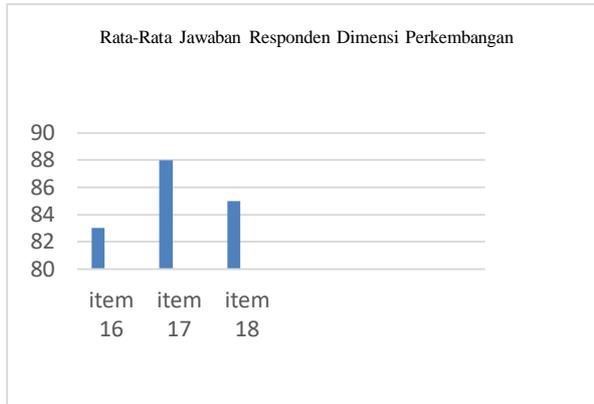
Diagram 5. Persentase Jawaban Responden Dimensi Kemampuan Beradaptasi



Sumber: Data Hasil Penelitian Angket di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi, 2020

Berdasarkan pada Diagram 5, skor yang telah dicapai pada dimensi kemampuan beradaptasi (pendekatan menyesuaikan diri) di setiap itemnya sudah cukup tinggi. Dapat diinterpretasikan bahwa setiap indikator pada dimensi tersebut, mulai dari komunikasi, penyelesaian masalah, hingga adanya fleksibilitas, sudah terlaksana dengan baik. Sebagian besar pegawai telah berkomunikasi baik (dialog dua arah) dengan lingkungan sekitar. Sebagian pegawai telah mampu menyelesaikan masalahnya masing-masing. Sebagian pegawai telah bersikap fleksibel beradaptasi dalam pekerjaan baru.

Diagram 6. Persentase Jawaban Responden Dimensi Perkembangan



Sumber: Data Hasil Penelitian Angket di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi, 2020

Berdasarkan Diagram 6 di atas, jumlah skor yang didapatkan merupakan skor tertinggi dibandingkan dengan diagram yang lainnya. Hal ini berarti bahwa dimensi perkembangan sudah baik sebagaimana ditunjukkan melalui sebagian besar pegawai telah meningkatkan volume kerja. Sebagian besar pegawai merasa mudah dalam melaporkan hasil pekerjaannya. Sebagian besar pegawai sepatat telah mampu memperbesar kapasitas kerja.

Produktivitas Kerja Pegawai

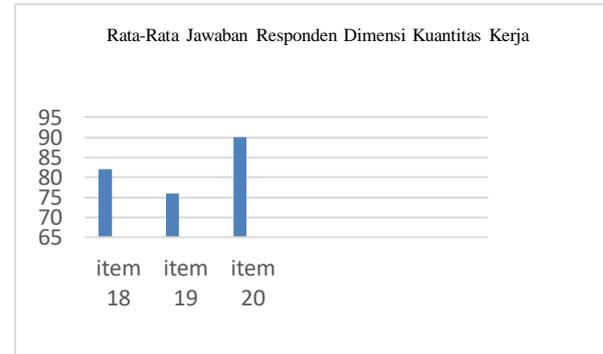
Secara umum, skor dan kumulatif masing-masing dimensi pada variabel produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Kumulatif Jawaban Responden mengenai Produktivitas Kerja Pegawai

No.	Dimensi	Skor	Total
1.	Kuantitas Kerja	863	2.697
2.	Kualitas Kerja	901	
3.	Ketepatan Waktu	933	

Tabel 2 menunjukkan total skor jawaban variabel produktivitas kerja pegawai sebanyak 2.697 dengan jumlah skor tertinggi 933 pada dimensi ketepatan waktu dan jumlah skor terendah yaitu 863 pada dimensi kuantitas kerja.

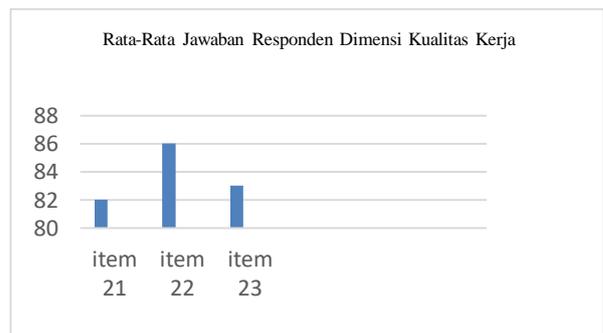
Diagram 7. Persentase Jawaban Responden Dimensi Kuantitas Kerja



Sumber: Data Hasil Penelitian Angket di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi, 2020

Berdasarkan Diagram 7, jumlah skor rata-rata jawaban responden pada dimensi kuantitas kerja dari variabel produktivitas kerja pegawai menunjukkan skor yang cukup tinggi meskipun di antara ketiga item terdapat skor yang lebih rendah yaitu pada item pertanyaan nomor 19 mengenai kreatif dari pegawai. Namun demikian pada skor itemnya menunjukkan skor yang lebih tinggi yaitu pada item nomor 18 dan 20 mengenai hasil kerja sesuai nomor dengan target dan semangat yang sebagian besar sudah dilakukan oleh pegawai.

Diagram 8. Persentase Jawaban Responden Dimensi Kualitas Kerja

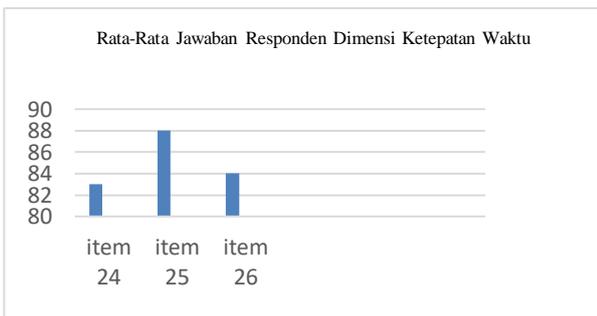


Sumber: Data Hasil Penelitian Angket di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi, 2020

Diagram 8 menunjukkan jumlah skor yang didapatkan sudah mencapai skor yang cukup tinggi dengan rata-rata jawaban responden berada pada angka 80%. Dapat diinterpretasikan bahwa kualitas kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota

Sukabumi sudah dapat dikatakan cukup baik. Sebagian besar pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan mudah karena tersedianya sarana dan prasarana yang memadai. Sebagian besar pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar operasional prosedur. Sebagian besar pegawai memiliki kemampuan guna meningkatkan kualitas kerja.

Diagram 9. Persentase Jawaban Responden Dimensi Ketepatan Waktu



Sumber: Data Hasil Penelitian Angket di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi, 2020

Berdasarkan Diagram 9, skor yang didapatkan pada setiap itemnya sudah mencapai skor yang cukup tinggi. Hal ini terjadi karena sebagian besar pegawai telah menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan. Sebagian besar pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu agar menghemat waktu dalam menghindari penumpukan pekerjaan. Sebagian besar pegawai selalu datang tepat waktu agar meningkatkan absensi.

Pengaruh Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas instrumen dalam variabel efektivitas pemberian tunjangan kinerja dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, dimana dinyatakan valid apabila $r = 0,3$. Berdasarkan hasil uji validitas instrumen tersebut, seluruh item instrumen efektivitas pemberian tunjangan kinerja dinyatakan valid.

Di samping itu, pengujian validitas instrumen dalam variabel produktivitas kerja pegawai dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, dimana dinyatakan valid apabila $r = 0,3$. Berdasarkan hasil uji validitas instrumen tersebut, seluruh item instrumen produktivitas kerja pegawai dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas instrumen menggunakan *Cronbach alpha* dengan program komputer statistik SPSS versi 26 untuk lebih jelasnya hasil perhitungan uji reliabilitas variabel efektivitas pemberian tunjangan kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Efektivitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.963	18

Sumber: Data Hasil Penelitian Penghitungan Statistik, 2020

Berdasarkan Tabel 3, reliabilitas instrumen variabel efektivitas pemberian tunjangan kinerja sebesar 0,963 dimana pada skor tersebut berada di atas r kritis 0,30 sehingga dapat dinyatakan reliabel, artinya bahwa instrumen yang terdapat pada variabel efektivitas pemberian tunjangan kinerja dapat digunakan untuk pengukuran analisis data.

Di samping itu, uji reliabilitas instrumen yang menggunakan *Cronbach alpha* dengan program komputer statistik SPSS versi 26 juga dilakukan untuk variabel produktivitas kerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.944	9

Sumber: Data Hasil Penelitian Penghitungan Statistik, 2020

Berdasarkan reliabilitas instrumen variabel produktivitas kerja pegawai sebesar 0,944 dimana skor tersebut berada di atas r kritis 0,30 sehingga dapat dinyatakan reliabel, artinya bahwa instrumen yang terdapat pada variabel produktivitas kerja pegawai dapat digunakan untuk melakukan pengukuran analisis data.

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk melihat kuat dan besarnya/signifikansi pengaruh variabel efektivitas pemberian tunjangan kinerja terhadap variabel produktivitas kerja pegawai dilakukan analisis koefisien korelasi dan determinasi, maka hasil dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.909	.907	179.294
a. Predictors: (Constant), Efektivitas				

Sumber: Data Hasil Penelitian Penghitungan Statistik, 2020

Tabel 5 menunjukkan nilai korelasi efektivitas pemberian tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 0,953, artinya bahwa pengaruh variabel efektivitas pemberian tunjangan kinerja terhadap variable produktivitas kerja pegawai dalam penelitian ini terletak pada kriteria korelasi atau hubungan yang sangat kuat. Sedangkan untuk mengetahui kontribusi variabel efektivitas pemberian tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai dapat dilihat berdasarkan hasil koefisien determinasi (R square), yaitu 90,9%, artinya variabel produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi sangat dipengaruhi oleh variabel efektivitas pemberian tunjangan kinerja. Sedangkan sebesar 9,1% variabel produktivitas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear

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 ini:

Tabel 6. Hasil Koefisien Regresi dan Uji Signifikan Efektivitas TUKIN terhadap Produktivitas Kerja

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	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 Penghitungan Statistik, 2020

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi sederhana pada Tabel 6 di atas, maka model persamaan regresi linear sederhana efektivitas pemberian tunjangan kinerja (X) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) sebagai berikut:

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

Uji-t (t-Test)

Hasil uji-t untuk menentukan penerimaan terhadap hipotesis penelitian ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	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 Penghitungan Statistik, 2020

Berdasarkan uji-t pada Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai t-hitung untuk uji

hipotesis sebesar 26,191. Nilai t-hitung tersebut dibandingkan dengan nilai t-tabel yang dapat diperoleh melalui hitungan statistik dengan menggunakan aplikasi *microsoft excell* dengan rumus = $TINV(0.05,69)$ yang menghasilkan angka 1,995. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu $26,191 > 1,995$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, artinya terdapat pengaruh efektivitas pemberian tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian pengaruh efektivitas tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi direkapitulasi pada Tabel 8.

Tabel 8. Data Hasil Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja

Pernyataan Analisis	Keputusan/Hasil
Anggota Populasi	N = 71
Koefisien Korelasi Kedua Variabel	0,953
Interpretasi Koefisien Korelasi	Sangat Kuat
Koefisien Determinasi	90,9%
Regresi Linear Sederhana	$Y = -0,772 + 0,510 X$
Uji-t (t-hitung > t-tabel)	$26,191 > 1,995$
Hipotesis	Diterima

Sumber: Data Hasil Penelitian Penghitungan Statistik, 2020

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan mengenai pengaruh efektivitas pemberian tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa variabel efektivitas pemberian tunjangan kinerja berpengaruh sangat kuat terhadap produktivitas kerja pegawai di

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi.

Rekomendasi

Berdasarkan pada hasil dari analisis penelitian dan pembahasan sebagaimana disimpulkan di atas, maka peneliti memberikan rekomendasi sebagai berikut:

- 1) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi hendaknya secara konsisten melakukan evaluasi terhadap hasil kerja pegawai.
- 2) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi hendaknya menerapkan sanksi yang tegas terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kerja.
- 3) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi hendaknya memberi *reward* atau apresiasi kepada pegawai yang kinerjanya baik.
- 4) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi hendaknya lebih memperhatikan ketrampilan yang dimiliki pegawai agar sesuai dengan kebutuhan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Purwanto, Agus Joko; Krisdasakti, Sri Wahyu & Elu, Wilfridus B. (2009). *Teori Organisasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- 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.
- Jurnal**
- Kusharjanti, R. Ajeng Dini Putri. *Efektivitas Tunjangan Kinerja Dalam Peningkatan Disiplin Pegawai (Studi Kasus Lingkungan Kejaksaan Tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta)* (<http://etd.repository.ugm.ac.id/>).
- Lasut, Melindah. *Efektivitas Tunjangan Kinerja bagi Tenaga Kependidikan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Samratulangi* (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/23589/23246>).
- 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>).
- Papunas, Nurfitri. *Implementasi Kebijakan Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan 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>).
- Saleh, Sirajudin & Darwis, Muhammad. *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAUK Universitas Negeri Makassar*. (<https://ojs.unm.ac.id/index.php/iap/article/view/1764>).
- 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>).
- 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/>).

Peraturan dan Perundang-Undangan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sukabumi 2020.

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.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri.

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.

TENTANG PENULIS

Balqis Dhika Moghalana adalah mahasiswa Program Studi Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Sukabumi yang sedang menyelesaikan tugas akhir.

Dr. Dian Purwanti, M.AP adalah dosen Program Studi Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Sukabumi yang merupakan Ketua Komisi Pembimbing dari penulis.

Yana Fajar Fitri Yana Basori, M.Si adalah dosen Program Studi Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Sukabumi yang merupakan Pembimbing Pendamping dari penulis.