

ANALISIS KINERJA JABATAN FUNGSIONAL DALAM KERANGKA ACUAN *FACTOR EVALUATION SYSTEM* UNTUK MENENTUKAN INDIKATOR PRESTASI KERJA DENGAN REMUNERASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KOTA BOGOR

Annalysis of Functional Position Performance With Factor Evaluation System Reference to Ditermine Work Achievement Indicators With Remunation as Intervening Variables in Bogor

A Iskandar^{1a}

¹ Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Djuanda Bogor, Jl. Tol Ciawi No. 1 Kotak Pos 35 Ciawi Bogor 16720

^a Korespondensi: Abubakar Iskandar, Email: abubakar.iskandar@unida.ac.id
(Diterima: 03-10-2014; Ditelaah: 05-10-2014; Disetujui: 10-10-2014)

ABSTRACT

The purpose of this study is analysis performance. The sample was 98 people. Analysis of the data is qualitative and quantitative. The factor of 1 all of the respondents said that to carry out duties in a professional manner. The factor of 2, all of the respondents said that to carry out the necessary tasks control. The factor of 3, all of the respondents said that in order to implement tasks required guidelines. The factor of 4, all of the respondents said that the highly complex work. The factor of 5 there are four respondents did not understand well the impact of the job. The factor of 6, there are five respondents did not have a meeting and dialogue within a factor of 7, there are 5 respondents did not understand the purpose of the relationship. Within a factor of 8, there are 8 respondents did not understand the physical requirements nessary. The factor 9, there are 8 respondents did not understand the physical environment. This research showed as much 92,9 percent achievement. City Government given the benefits of TPP. Analysis showed regression coefficient of 2,92E – 007.

Key words: performance and work remuneration.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis kinerja jabatan fungsional. Sampel penelitian ini sebanyak 98 orang. Teknik analisis data penelitian ini yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Penelitian menunjukkan bahwa dalam faktor 1, semua responden mengatakan bahwa untuk melaksanakan tugas secara profesional diperlukan pengetahuan. Faktor 2, semua responden mengatakan bahwa untuk melaksanakan tugas diperlukan pengawasan. Faktor 3, semua responden mengatakan bahwa untuk melaksanakan tugas diperlukan pedoman. Faktor 4, semua responden mengatakan bahwa pekerjaan yang dijalankan sangat kompleks menyangkut sifat, jumlah, seluk beluk tugas, langkah, prosedur, metode, dan kesulitan yang dihadapi. Faktor 5, terdapat 4 responden yang belum memahami secara baik dampak dari pekerjaan tersebut. Faktor 6, terdapat 5 responden tidak melakukan pertemuan dan dialog langsung. Faktor 7, terdapat 5 responden tidak memahami tujuan hubungan. Faktor 8, terdapat 8 responden tidak memahami persyaratan fisik yang diperlukan. Faktor 9, terdapat 8 responden tidak memahami lingkungan fisik yang diperlukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 92,9 persen berprestasi, sedangkan 7,1 persen tidak berprestasi. Pemerintah Kota Bogor belum mengadakan tunjangan kinerja atau remunerasi, namun diberikan tunjangan TPP. Analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 2,92E-007.

Kata kunci: kinerja jabatan dan prestasi kerja remunerasi

PENDAHULUAN

Paradigma *good governance* menumbuhkan semangat meningkatkan prestasi kerja pegawai negeri dalam pelayanan publik. Oleh karena itu, standar kinerja dalam kerangka acuan FES menjadi sangat penting, mengingat bahwa saat ini masyarakat mengeluh soal pelayanan, baik pelayanan yang bersifat teknis maupun bersifat administratif. Di samping itu, masyarakat begitu antipati terhadap pegawai negeri akibat korupsi yang demikian kronis di berbagai kementerian yang membuat masyarakat semakin tidak percaya atas kinerja pegawai negeri sipil, padahal mereka ini sudah digaji dengan gaji dan tunjangan baik tunjangan perbaikan penghasilan (TPP) maupun tunjangan remunerasi. Dalam Undang-Undang No. 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian dikatakan bahwa setiap pegawai negeri sipil berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya. Selanjutnya, gaji yang diterima pegawai harus mampu memacu produktivitas. Dalam kenyataannya, masih ada pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, ada oknum pegawai yang tidak ikut apel, cepat pulang sebelum waktunya, dan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai. Untuk mempercepat terwujudnya pegawai negeri sipil yang profesional, produktif, dan akuntabel diperlukan perubahan total terhadap standar evaluasi kinerja dan sistem remunerasi yang berlaku. Prinsip utama dari sistem evaluasi kinerja adalah adil, keterbukaan, akuntabilitas, dan rasional. Oleh karena itu, kegiatan evaluasi jabatan harus menggunakan metode yang tepat oleh sebuah tim evaluasi yang terlatih dalam melakukannya. Metode tersebut adalah *Factor Evaluation System* (FES) yang digunakan untuk menjelaskan cara evaluasi kinerja jabatan fungsional tanpa menggunakan cara yang lebih baik, maka tidak akan menghasilkan evaluasi yang berkualitas (Henderson *et al.* 1994). Selain itu, besarnya remunerasi sebagai variabel intervening yang memengaruhi prestasi kerja harus terkait dengan bobot jabatan. Bobot jabatan diperoleh melalui proses evaluasi jabatan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahannya yang dapat disimpulkan antara lain: (1) sejauhmana kinerja jabatan fungsional untuk menentukan indikator prestasi

kerja?; (2) bagaimanakah merumuskan sistem remunerasi secara tepat?

MATERI DAN METODE

Desain, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Desain penelitian ini adalah deskriptif dan analitik korelasional. Penelitian ini dilakukan di Kota Bogor pada bulan Juni sampai dengan Desember 2013.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah jabatan fungsional sebanyak 5.128. Teknik *sampling* dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, yakni teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur dari suatu populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono 2010). Teknik yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*, yaitu dipilih berdasarkan jenis instansi yang ada di Pemerintah Kota Bogor dengan rumus sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan: n= ukuran sampel; N= populasi; D= presisi (0,1)

dengan taraf kesalahan 5% dan tingkat kepercayaan 95%. Berdasarkan rumus di atas, maka diperoleh besar sampel sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan: n= ukuran sampel; N= populasi; D= presisi (0,1)

$$n = \frac{5128}{5128 (0,1)^2 + 1} = \frac{5128}{5128 (0,01) + 1}$$

$$= \frac{5128}{52,28} = 98$$

Cara menghitung besarnya sampel tiap instansi dengan rumus sebagai berikut.

$$n_i = \frac{N}{\sum N_i} \times n$$

Keterangan: n_i= ukuran sampel strata ke-1; N_i= ukuran populasi; $\sum N_i$ = ukuran populasi keseluruhan; N= ukuran sampel keseluruhan.

Berdasarkan rumus penarikan sampel di atas maka:

$$\text{Dinas Pendidikan} = 4600/5128 \times 98 = 88$$

$$\text{Dinas Kesehatan} = 528/5128 \times 98 = 10$$

Jenis Data

Adapun jenis data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui responden, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi literatur dan bahan-bahan dari instansi terkait lainnya.

Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui dua cara yaitu analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif menggunakan *content analysis*, yaitu pembahasan mendalam terhadap isi kerangka acuan FES melalui langkah-langkah: reduksi data, *display* data, dan penarikan kesimpulan secara bersamaan (Huberman dan Miles 1992). Sementara itu, data kuantitatif dianalisis dengan regresi melalui perangkat lunak Exel dan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Poin Faktor Jabatan Fungsional

Faktor evaluasi jabatan fungsional ini menggunakan metode FES yang terdiri dari sembilan faktor yaitu: pengetahuan yang dibutuhkan jabatan, pengawasan penyelia, pedoman, kompleksitas, ruang lingkup dan dampak, hubungan personil, tujuan hubungan, persyaratan fisik, dan lingkungan pekerjaan. Adapun rincian masing-masing faktor dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi poin faktor dasar jabatan fungsional

No	Faktor	Jumlah Level	Poin untuk Setiap Level
1	Pengetahuan yang dibutuhkan	9	50, 200, 350, 550, 750, 950, 1250, 1550, 1850
2	Pengawasan Penyelia	5	25, 125, 275, 450, 650

3	Pedoman	5	25, 125, 275, 450, 650
4	Kompleksitas	6	25, 75, 150, 225, 325, 450
5	Ruang Lingkup dan Dampak	6	25, 75, 150, 255, 325, 450
6	Hubungan Personal	4	10, 25, 60, 110
7	Tujuan Hubungan	4	20, 50, 120, 220
8	Persyaratan Fisik	3	5, 20, 50
9	Lingkungan Pekerjaan	3	5, 20, 50

Analisis Poin Faktor Jabatan Fungsional Asal Instansi Jabatan Fungsional

Terdapat dua instansi yang diambil sebagai sampel yaitu Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan. Rincian jumlah jabatan fungsional seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Asal instansi jabatan fungsional di Kota Bogor

Instansi	Jumlah	Persentase
Dinas Pendidikan	88	89,8
Dinas Kesehatan	10	10,2
Jumlah	98	100,0

Deskripsi Faktor Dasar Jabatan untuk Setiap Poin Faktor

Adapun faktor yang dinilai dalam jabatan fungsional secara kuantitatif terdiri dari sembilan faktor.

a. Pengetahuan yang Dibutuhkan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam faktor 1, secara kuantitatif semua responden mengatakan bahwa untuk melaksanakan tugas secara profesional diperlukan pengetahuan yang berkaitan dengan tugas tersebut.

b. Pengawasan Penyelia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam faktor 2, secara kuantitatif semua responden mengatakan bahwa untuk melaksanakan tugas secara profesional diperlukan pengawasan yang teratur yang berkaitan dengan tugas tersebut, sekalipun poin faktor, jumlah responden, dan

persentase tiap individu bervariasi seperti pada Tabel 3.

Tabel 3. Poin faktor pengawasan penyelia

Poin Faktor	Jumlah	Persentase
25	87	88,8
275	7	7,1
650	4	4,1
Jumlah	98	100,0

c. Pedoman

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam faktor 3, secara kuantitatif semua responden mengatakan bahwa untuk melaksanakan tugas secara profesional diperlukan pedoman yang berisikan panduan kerja, prosedur, dan kebijakan, dan lain-lain yang berkaitan dengan tugas tersebut, sekalipun poin faktor, jumlah responden, dan persentase tiap individu bervariasi seperti pada Tabel 4.

Tabel 4. Poin faktor pedoman

Poin Faktor	Jumlah	Persentase
25	49	50,0
125	9	9,2
275	2	2,0
430	5	5,1
450	1	1,0
650	32	32,7
Jumlah	98	100,0

d. Kompleksitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam faktor 4, secara kuantitatif semua responden mengatakan bahwa pekerjaan yang dihadapi atau dijalankan sangat kompleks.

Tabel 5. Poin faktor kompleksitas

Poin Faktor	Jumlah	Persentase
25	77	78,6
75	8	8,2
150	1	1,0
225	1	1,0
325	10	10,2
450	1	1,0
Jumlah	98	100,0

Kompleksitas pekerjaan yaitu menyangkut sifat, jumlah, seluk beluk tugas, langkah,

prosedur, metode, dan kesulitan yang dihadapi. Di samping itu, pekerjaan yang dilakukan berhubungan langsung dengan melibatkan kondisi dan elemen yang harus diidentifikasi dan dianalisis untuk melihat hubungan timbal balik, pekerjaan yang dilakukan, dan lain-lain seperti pada Tabel 5.

e. Ruang Lingkup dan Dampak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam faktor 5, terdapat 4,1% belum memahami secara baik dampak dari pekerjaan yang mereka lakukan, sedangkan yang lainnya mengatakan bahwa pekerjaan yang dijalankan berdampak di dalam organisasi maupun di luar organisasi, walaupun poin faktor, jumlah responden, dan persentase tiap individu bervariasi. Secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Poin faktor ruang lingkup dan dampak

Poin Faktor	Jumlah	Persentase
0	4	4,1
25	39	39,8
75	6	6,1
150	2	2,0
255	2	2,0
325	1	1,0
450	44	44,9
Total	98	100,0

f. Hubungan Personal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam faktor 6, terdapat 5,1% tidak melakukan pertemuan dan dialog langsung baik melalui telepon, maupun tatap muka, sedangkan yang lainnya melakukan pertemuan, dan dialog langsung, walaupun poin faktor, jumlah responden dan persentase tiap individu bervariasi. Secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Poin faktor hubungan personal

Poin Faktor	Jumlah	Persentase
0	5	5,1
10	93	94,9
Jumlah	98	100,0

g. Tujuan Hubungan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam faktor 7, terdapat 5,1% tidak memahami tujuan hubungan baik menyangkut pertukaran

informasi, isu yang signifikan, dan lain-lain, sedangkan yang lainnya memahami tujuan dilakukan hubungan, walaupun poin faktor, jumlah responden, dan persentase tiap individu bervariasi. Secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Poin faktor tujuan hubungan

Poin Faktor	Jumlah	Persentase
0	5	5,1
20	39	39,8
50	46	46,9
120	7	7,1
220	1	1,0
Jumlah	98	100,0

h. Persyaratan Fisik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam faktor 8, terdapat 8,2% tidak memahami persyaratan fisik yang diperlukan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan, sedangkan yang lainnya memahami persyaratan fisik yang dituntut oleh pekerjaan ini, walaupun poin faktor, jumlah responden, dan persentase tiap individu bervariasi seperti pada Tabel 9.

Tabel 9. Poin faktor persyaratan fisik

Poin Faktor	Jumlah	Persentase
0	8	8,2
5	72	73,5
20	18	18,4
Jumlah	98	100,0

i. Lingkungan Pekerjaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam faktor 8, terdapat 8,2% tidak memahami lingkungan fisik yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan misalnya resiko, keamanan, dan lain-lain, walaupun poin faktor, jumlah responden, dan persentase tiap individu bervariasi seperti pada Tabel 10.

Tabel 10. Poin faktor lingkungan fisik

Poin Faktor	Jumlah	Persentase
0	8	8,2
5	88	89,8
20	1	1,0
50	1	1,0
Jumlah	98	100,0

Pembahasan

Prestasi Kerja

Berdasarkan matrik dan penjelasan sebelumnya, maka dapat dikemukakan bahwa sebanyak 7,1% tidak berprestasi, sedangkan yang lainnya berprestasi seperti pada Tabel 11.

Tabel 11. Prestasi kerja jabatan fungsional

Prestasi Kerja	Jumlah	Persentase
Berprestasi	91	92,9
Tidak berprestasi	7	7,1
Jumlah	98	100,0

Untuk mengukur prestasi kerja menurut kriteria poin faktor, maka *cut-off point* yang ditetapkan adalah 0,85. Arti dari nilai tersebut adalah apabila nilai yang dihasilkan yaitu jawaban responden atas sembilan faktor tersebut > atau = 0,85, maka sampel tersebut masuk dalam kategori berprestasi. Akan tetapi, apabila nilai yang dihasilkan yaitu <0,85, maka sampel tersebut adalah tidak berprestasi. Model ini dianggap lebih sensitif untuk mengukur prestasi kerja jabatan fungsional. Penskoran dilakukan terhadap semua pertanyaan yang ada di setiap level pada masing-masing faktor. Penskoran untuk tiap pertanyaan yang ada di tiap level pada masing-masing faktor berjumlah sembilan faktor dengan sejumlah level dengan skala nilai jika dijawab pertanyaan tersebut diberikan nilai, sedangkan jika jawabannya tidak diberikan maka diberikan skor 0. Skor tersebut kemudian dikategorikan menjadi responden berprestasi jika menjawab semua pertanyaan yang berada di tiap level pada masing-masing faktor, sedangkan jika tidak menjawab pertanyaan dalam setiap level pada masing-masing faktor maka responden tersebut dikategorikan tidak berprestasi. Dengan demikian, *cutt-off point* adalah batas untuk menentukan apakah seseorang dikelompokkan berprestasi atau tidak berprestasi.

Tunjangan Kinerja (Remunerasi) Klasifikasi Jabatan dan Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja pada dasarnya merupakan pengakuan, penghargaan, dan kepercayaan atas kompetensi, kinerja, integritas, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas serta tata krama pegawai atau pejabat dalam melaksanakan tugas di Kota Bogor. Oleh karena itu, maka

standar tata cara dan prosedur penilaian tunjangan kinerja seyogianya bersifat adil, objektif, akuntabel, dan transparan. Jika sebaliknya, maka yang akan terjadi adalah terciptanya sumber kekecewaan, frustrasi, dan putus asa bagi pegawai atau pejabat yang mengusulkan tunjangan kinerja. Dilihat dari segi insentif tunjangan kinerja yang mungkin diperoleh pegawai atau pejabat, berdasarkan Perpres No. 12 Tahun 2009 tentang Tunjangan Kinerja, pendapatan tambahan resmi di luar gaji bagi pegawai atau pejabat berkorelasi positif dengan beban kerja yang dimiliki. Hal ini berarti bahwa insentif tambahan resmi seorang pegawai atau pejabat secara tidak langsung berkorelasi positif pula dengan jabatan struktural, jabatan fungsional pegawai atau pejabat yang bersangkutan.

Adapun tunjangan kinerja berdasarkan Perpres No. 12 Tahun 2009. Tabel 12 di dibawah ini merupakan perhitungan tunjangan kinerja mulai dari tingkat pusat sampai ke tingkat daerah. Tunjangan kinerja untuk pelaksana tidak boleh melebihi eselon II dan eselon III. Dengan pertimbangan ini, maka beban kerja pegawai merupakan salah satu instrumen strategis yang dapat digunakan untuk mengembangkan *reward*, *profit*, maupun *cost* bagi pegawai yang bersangkutan. Dengan tetap berkeyakinan bahwa setiap pegawai pada dasarnya akan selalu beritikad dan berperilaku baik serta berintegritas tinggi terhadap profesinya, namun standar, tata cara, dan prosedur penilaian tunjangan kinerja tetap saja harus diusahakan agar dapat dengan tepat mampu memberikan perhitungan dengan mudah kepada yang benar-benar berhak. Namun, sebaliknya dengan tepat dan mudah pula mampu memberikan sanksi kepada yang belum pantas mendapatkan tunjangan kinerja seperti pada Tabel 12.

Tabel 12. Klasifikasi jabatan dan tunjangan kinerja

No	Kelas Jabatan	Tunjangan Kinerja Per Kelas Jabatan
1	18	Rp 36.770.000
2	17	Rp 32.540.000
3	16	Rp 21.330.000
4	15	Rp 18.880.000
5	14	Rp 16.700.000
6	13	Rp 12.370.000
7	12	Rp 10.360.000

8	11	Rp	9.360.000
9	10	Rp	6.930.000
10	9	Rp	6.030.000
11	8	Rp	5.240.000
12	7	Rp	4.370.000
13	6	Rp	3.800.000
14	5	Rp	3.310.000
15	4	Rp	2.810.000
16	3	Rp	2.320.000
17	2	Rp	1.820.000
18	1	Rp	1.330.000

Batasan Nilai dan Kelas Jabatan

Penentuan kelas jabatan ini sesuai dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Tahun 2004, tentang Pedoman Pelaksanaan Klasifikasi Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Selain keputusan tersebut juga diatur dalam Permenpan Nomor 34 Tahun 2011 terdapat 17 kelas dengan batasan nilai masing-masing kelas. Adapun batasan nilai dan kelas jabatan dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Batasan nilai dan kelas jabatan

Batasan Nilai	Kelas Jabatan
190-240	1
245-300	2
305-370	3
375-450	4
455-650	5
655-850	6
855-1100	7
1105-1350	8
1355-1600	9
1605-1850	10
1855-2100	11
2105-2350	12
2355-2750	13
2755-3150	14
3155-3600	15
3605-4050	16
4055-ke atas	17

Hasil penelitian menunjukkan bahwa batasan nilai dan kelas jabatan di Pemerintah Kota Bogor berada pada kelas 1 sampai kelas 16. Dengan demikian, tunjangan kinerja per kelas

jabatan di Pemerintah Kota Bogor seperti pada Tabel 14.

Tabel 14. Klasifikasi jabatan dan remunerasi yang diusulkan

No	Kelas Jabatan	Eselon	Remunerasi
1	17	Walikota	Rp. 32.540.000
2	16	II	Rp. 21.330.000
3	15	II	Rp. 18.880.000
4	14	II	Rp. 16.700.000
5	13	II	Rp. 12.370.000
6	12	III	Rp. 10.360.000
7	11	III	Rp. 9.360.000
8	10	III	Rp. 6.930.000
9	9	III	Rp. 6.030.000
10	8	IV	Rp. 5.240.000
11	7	IV	Rp. 4.370.000
12	6	IV	Rp. 3.800.000
13	5	IV	Rp. 3.310.000
14	4	V	Rp. 2.810.000
15	3	V	Rp. 2.320.000
16	2	V	Rp. 1.820.000
17	1	V	Rp. 1.330.000

Tunjangan kinerja (remunerasi) ini diberikan sesuai beban kerja dan volume kerja. Jadi, walaupun dua orang yang sama-sama duduk misalnya di eselon II, III, IV dan V atau sama menjadi medis dan paramedis di Dinas Kesehatan dan menjadi guru di Dinas Pendidikan, namun beban kerja dan volume kerjanya berbeda maka remunerasi pun akan berbeda, walaupun akan terjadi kecemburuan sosial antara mereka. Oleh karena itu, evaluasi kinerja harus betul-betul adil, transparan, dan objektif oleh tim independen. Tunjangan kinerja (remunerasi) ini diberikan sesuai beban kerja dan volume kerja. Jadi, walaupun dua orang yang sama-sama duduk misalnya di jabatan fungsional yang sama, namun beban kerja dan volume kerjanya berbeda maka remunerasi pun akan berbeda.

Beban Kerja dan Volume Kerja Jabatan Fungsional di Kota Bogor

Beban kerja yang disusun mengacu pada beberapa peraturan sebagai berikut: (1) beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu (Kepmenpan No. 75/2004); (2) beban kerja

adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Permendagri No. 12/2008:). Secara rinci dapat dilihat pada Tabel 15.

Tabel 15. Beban kerja dan waktu penyelesaian pekerjaan

Deskripsi Beban Kerja	Beban Kerja	Menit	n	%
Guru Mata Pelajaran	15	600 dan 675	42	42,9
Guru Kelas	15	525	46	46,9
PLKB	10	525	5	5,1
Penyuluh Kesehatan	7	525	3	3,1
Bidan	7	525	2	2,0
Jumlah	-	-	98	100

Tunjangan Kinerja (Remunerasi)

Berdasarkan hasil identifikasi, ternyata di Pemerintah Kota Bogor belum dilakukan reformasi birokrasi sehingga remunerasi (tunjangan kinerja) belum diterapkan atau belum diberikan. Namun demikian, oleh Pemerintah Kota Bogor telah memberikan tunjangan kinerja yang disebut Tunjangan Penambahan Penghasilan (TPP) terhadap semua semua jabatan fungsional walaupun berbeda-beda. Adapun Tunjangan Penambahan Penghasilan (TPP) seperti terlihat pada Tabel 16.

Tabel 16. Besarnya tunjangan penambahan penghasilan (TPP)

Jabatan Fungsional	Tunjangan Fungsional
Guru Mata Pelajaran	389.000
Guru Kelas	389.000
PLKB	510.000
Penyuluh Kesehatan Masyarakat	510.000
Bidan	510.000

Sumber: Pemerintah Kota Bogor 2013

Pengaruh Faktor Sosial dan Ekonomi terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen tidak ada yang dikeluarkan dari persamaan regresi, dan koefisien korelasi sebesar 0,528 (R) menunjukkan tidak ada hubungan antara variabel independen X₁, X₂,

dan X_3 dengan Y . Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,278 memberi pengertian bahwa 27,8 persen prestasi kerja tidak ditentukan oleh tunjangan fungsional dan beban kerja. Untuk mengetahui apakah model persamaan regresi yang digunakan diterima atau ditolak dapat digunakan uji ANOVA dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika F_{hitung} lebih besar F_{tabel}

maka model tersebut di atas diterima. F_{hitung} sebesar 12,09, sedangkan F_{tabel} dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas pembilang = $(k-1) = 4-1 = 3$, derajat penyebut = $(n-k) = 98-4 = 96$, $F_{tabel} 0,05 (3;96) = 2,68$. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan, model yang digunakan sudah tepat sesuai hasil analisis ANOVA.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,528 (a)	,278	,255	,223

a predictors: (constant), pendidikan, tunjangan, beban kerja

ANOVA(b)

Model	Regresi	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	0,810	3	0.603	12,092	0,000(a)
	Residual	4.690	94	0,050		
	Total	6,500	97			

a. Predictors: (constant), TF, BK; b. Dependent variable: prestasi.

Sementara itu, uji T untuk menghitung *coefficients* korelasi untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Oleh karena uji T yang

dilakukan adalah uji dua arah, maka yang dibaca adalah $t_{1/2} (0,05)$ atau $t 0,025$. Untuk mengetahui uji T dapat dilihat pada perhitungan statistik di bawah ini.

Coefficients(a)

Constant	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig
	B	Standar Error	Beta	B		
(Constant)	4,856	1,977			2,457	,016
Tunjangan	-5,72E-006	,000	-,813		-2,013	,047
Beban Kerja	-,137	,053	-1,075		-2,570	,012
Pendidikan	,238	,093	,263		2,565	,012

a Dependent Variable: prestasi.

t_{tabel}	= 2,68
t_{hitung} (Tunjangan Fungsional)	= -2,013
t_{hitung} (Beban Kerja)	= -2,570
t_{hitung} (Pendidikan)	= 2,565

Tunjangan Fungsional

Oleh karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh tunjangan fungsional terhadap prestasi kerja atau dapat dikatakan bahwa prestasi kerja yang dicapai jabatan fungsional tidak dipengaruhi oleh tunjangan fungsional.

Beban Kerja

Oleh karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja, atau dapat dikatakan bahwa prestasi kerja yang dicapai jabatan fungsional tidak dipengaruhi oleh beban kerja.

Pendidikan

Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya ada pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja, atau dapat dikatakan bahwa prestasi kerja yang dicapai jabatan fungsional dipengaruhi oleh pendidikan. Konstanta (a) = 4,856, artinya tanpa perlu tunjangan fungsional 4,856 tetap memiliki

prestasi kerja. Koefisien regresi beban kerja 0,053, artinya pemerintah kota dengan memberikan beban kerja sebesar 0,000 tidak akan memberikan pengaruh peningkatan prestasi kerja sebesar 0,000. Koefisien regresi pendidikan 0,093 artinya pejabat fungsional yang memiliki pendidikan baik Diploma, S1, dan S2 akan memberikan pengaruh peningkatan prestasi kerja sebesar 0,093.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Adapun kesimpulan dari pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. berdasarkan hasil penelitian terhadap kinerja pegawai, maka dapat diketahui bahwa sebanyak 92,9 persen berprestasi, dan
2. Pemerintah Kota Bogor saat ini belum melakukan reformasi birokrasi sehingga remunerasi belum bias diadakan, namun diberikan tunjangan perbaikan penghasilan (TPP).

DAFTAR PUSTAKA

- Henderson *et al.* 1994. Pay for job worth. Michigan State University Press, East Lansing, Amerika Serikat.
- Huberman AM And Miles MB. 1992. Analisis data kualitatif. Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Tahun 2004, tentang Pedoman Pelaksanaan Klasifikasi Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Menteri Penertiban Aparatur Negara Nomor 34, Tahun 2011 tentang Penentuan Kelas Jabatan
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2009 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Negara dan Sekretariat Kabinet
- Sugiyono. 2010. Metode penelitian administrasi. Alfabeta, Bandung.
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok pokok Kepegawaian.