

Pengaruh Tunjangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bima

Burhanuddin^{1*}, Arsad²

^{1,2}Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Bima

Email: burhanuddin_eko@stkipbima.ac.id^{1*}

Abstrak

Penelitian ini berujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima. Penelitian ini adalah penelitian korelasional. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuisioner Alat analisis data yang digunakan adalah regresi liner sederhana. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang. Hasil penelitian, didapatkan bahwa terdapat pengaruh tunjangan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima, hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,519 > 2,000$). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,267. sedangkan besarnya pengaruh tunjangan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai ditunjukkan dengan hasil koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,267 atau 26,7%.

Keyword: Tunjangan, Prestasi kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawan agar karyawanya terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh (Anwar, 2018). Salah satu keinginan pegawai untuk memotivasi jalanya suatu pekerjaan dengan pemberian kompensasi Dimana kompensasi tersebut mempunyai maksud tertentu yaitu sebagai pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan (Hasibuan, 2012).

Pentingnya pemberian tunjangan adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan

Instansi agar pegawai mempunyai tanggung jawab terhadap Instansi/organisasi. Pemberian tunjangan yang diterapkan secara benar kepada pegawai akan mengurangi rasa kekhawatiran pegawai terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari, karena pegawai dapat memenuhinya dengan tunjangan yang diterima dari Instansi/organisasi tempat dia bekerja. Keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus sebagai pengawas terhadap pelaksanaan kegiatan. Manusia sebagai perencana dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin dapat dicapai tanpa adanya

pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik. Untuk itu setiap instansi wajib melakukan penilaian prestasi kerja karyawan dan dilakukan secara kontinyu, karena penilaian prestasi kerja merupakan sesuatu yang sangat penting untuk dilaksanakan.

Prestasi kerja karyawan adalah kemampuan, dengan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka karyawan dapat bekerja lebih baik. Untuk itu pembinaan pegawai tidak dapat dipisahkan dari kedudukan mereka sebagai manusia yang tidak terlepas dari kebutuhan, kemampuan dan kepribadian yang dapat dikembangkan (Wahyutomo, Habsji, & Mukzam, 2014).

Menurut (Sutrisno, 2014) bahwa prestasi kerja individu merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu; kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja. Prestasi kerja pegawai tidak akan datang dengan sendirinya tanpa adanya kesadaran, kemauan dari masing-masing individu serta dukungan dari organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, seperti faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Sementara faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (personality trait), senioritas, masa kerja, pendidikan, kemampuan ataupun

keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup.

Penilaian prestasi kerja pegawai harus terus dilakukan oleh seorang pimpinan. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui apakah pegawai telah menjalankan suatu tugas atau proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada. Pada beberapa kali penilaian, terlihat bahwa prestasi kerja pegawai masih belum sesuai dengan yang diharapkan berdasarkan standar-standar kerja yang ditentukan.

Banyak hal yang mempengaruhi mengapa prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima menurun. Salah satunya karena kurangnya penghargaan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja tinggi, masih minimnya tunjangan yang diterima oleh pegawai dibandingkan dengan beban kerjanya. Pegawai bisa bersikap loyal dan bersikap tidak loyal terhadap pekerjaannya tergantung situasi dan kondisi tertentu. Karena pegawai memegang peranan penting dan mempunyai pengaruh yang amat besar terhadap tercapainya tujuan perusahaan atau instansi.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional, bertujuan untuk melihat hubungan persiapan mengajar guru

dengan peningkatan prestasi kerja pegawai. Hubungan antara kedua variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Hubungan Variabel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berada pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima sebanyak 40 orang. Teknik Pengambilan sampel dilakukan dengan *random sampling*, karena pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Jumlah sampel akan ditentukan dengan formula rumus Solvin (Umar, 2004). Sehingga jumlah responden adalah 36 orang Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima Kabupaten Bima. Adapun instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah kuisisioner dengan sejumlah item pertanyaan yang berkaitan dengan indikator penelitian.

Teknik Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana (Sugiyono, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner variabel tunjangan pegawai dalam keluarga dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji validitas Instrumen Tunjangan Pegawai

Buti r	r _{xy} hitung	R _{Tabel}	Ket,
1	0,603	0,300	Valid
2	0,602	0,300	Valid
3	0,569	0,300	Valid
4	0,433	0,300	Valid
5	0,478	0,300	Valid
6	0,650	0,300	Valid
7	0,419	0,300	Valid
8	0,487	0,300	Valid
Koefisien Reliabilitas <i>Cronbach Alpha</i> = 0,631			Reliabel

Sedangkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner variable prestasi kerja dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji validitas Instrumen Prestasi Kerja

Butir	r _{xy} hitung	R _{Tabel}	Ket,
1	0,453	0,300	Valid
2	0,491	0,300	Valid
3	0,641	0,300	Valid
4	0,561	0,300	Valid
5	0,655	0,300	Valid
6	0,583	0,300	Valid
7	0,340	0,300	Valid
8	0,590	0,300	Valid
Koefisien Reliabilitas <i>Cronbach Alpha</i> = 0,648			Reliabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program komputer SPSS, diperoleh koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.532	3.655		3.702	.001		
Tunjangan Pegawai (X)	.507	.144	.517	3.520	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Adapun hasil analisa Koefisien Korelasi dengan bantuan program komputer SPSS, sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Perhitungan Analisa Koefisien Korelasi dan Diterminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.517 ^a	.267	.246	2.19743	1.687

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Pegawai (X)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Dari hasil analisis data maka dapat diketahui bahwa tunjangan pegawai berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima, hal tersebut ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 13,532 + 0,506X$.

Besarnya nilai koefisien korelasi antara variabel tunjangan pegawai (X) terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,517. Nilai koefisien korelasi tersebut jika dibandingkan dengan nilai interval korelasi seperti pada tabel 4.27 berada pada interval 0,40–0,599 dengan tingkat hubungan sedang.

Kemudian nilai r² yang merupakan koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,267 yang berarti menunjukkan besarnya pengaruh antara kedua variabel tersebut, dimana variabel tunjangan pegawai pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima sebesar 0,267 atau 26,7%, sedangkan besarnya pengaruh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,733 atau 73,3%.

Hasil analisis diperoleh nilai thitung sebesar 3,519. Kemudian dibandingkan dengan harga t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% (p=0,05; dk=48), nilai t_{tabel} =2,000. Dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel di atas maka dapat diketahui ternyata nilai thitung lebih besar dari nilai t_{tabel} (3,519>2,000). Dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tunjangan pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: terdapat pengaruh tunjangan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima, hal tersebut ditunjukkan oleh nilai

thitung lebih besar dari nilai ttabel (3,519>2,000). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,267. sedangkan besarnya pengaruh tunjangan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai ditunjukkan dengan hasil koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,267 atau 26,7%.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Y. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cipta prima kontrindo Palembang-sumatera selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(3), 31-36
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Horas, S. (2012). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Supervisor PT. Swabina Gatra Gresik. *Gema Ekonomi*, 1(2), 138–156.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian*
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.
- Umar Hussein. (2004). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Wahyutomo, D., Habsji, T. Al, & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 1–9.