

Tambahan TPP Berdasarkan Kelas Jabatan dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara

Muhammad Tahajjudi Ghifary; ghifary.one@unmerpas.ac.id ¹⁾
Bambang Sutikno; bambangtikno@gmail.com ²⁾
Universitas Merdeka Pasuruan

ABSTRAK

Tambahan penghasilan pegawai adalah tambahan penghasilan yang diberikan secara bulanan berdasarkan kinerja bulan sebelumnya kepada pegawai di luar gaji, tunjangan jabatan struktural, tunjangan jabatan fungsional, dan tunjangan jabatan fungsional umum. Aparatur Sipil Negara diberikan tambahan penghasilan sesuai dengan kelas jabatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan kelas jabatan dan budaya organisasi terhadap prestasi. Hasil analisis deskriptif persepsi kuisioner terhadap variabel independen dan dependen memiliki kategori baik. Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 84,627 > dari F_{tabel} sebesar 3,32 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga seluruh variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji secara parsial menghasilkan bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai berdasarkan kelas jabatan mempunyai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan mempunyai nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $9,217 > 2,045$ sehingga terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Variabel budaya organisasi memiliki signifikansi $0,001 < 0,05$ dan mempunyai nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $5,809 > 2,045$ sehingga variabel budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci: Tambahan Penghasilan Pegawai, Kelas Jabatan, Budaya Organisasi, Prestasi Kerja

ABSTRACT

Additional employee income is additional income given on a monthly basis based on the previous month's performance to employees excluding salary, structural position allowances, functional position allowances, and general functional position allowances. The State Civil Apparatus is given additional income according to the class of position. This study aims to determine the effect of additional variables based on employee income class position and organizational culture on achievement. The results of the descriptive analysis of the perception of the questionnaire on the independent and dependent variables have good categories. Based on the results of the simultaneous test (F test) obtained Fcount value of 84,627 > from Ftable of 3.32 with a significance level of $0.000 < 0.05$, so that all independent variables together are significant explanatory factors for the dependent variable. The results of the partial test result that the additional variable of employee income based on job class has a significance of $0.000 < 0.05$ and has a tcount value greater than ttable $9.217 > 2.045$ so that it is proven to have a significant effect on work performance. The organizational culture variable has a significance of $0.001 < 0.05$ and has a t value greater than t table $5.809 > 2.045$ so that the organizational culture variable significantly affects work performance.

Keywords: Additional Employee Income, Class Position, Organizational Culture, Work Performance

PENDAHULUAN

Nilai sumber daya manusia dapat dilihat dari prestasi kerjanya. Menurut Hasibuan (2007: 94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dimana didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian optimal tidaknya prestasi kerja organisasi dapat dilihat dari sejauh mana hasil organisasi tersebut. Dalam ketentuan pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil disebutkan bahwa berdasarkan Pasal 12 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian ditentukan bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang di titik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Hasil penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil. Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja PNS, pemerintah memberikan Tunjangan Kinerja. PNS digolongkan sesuai job grade nya dari kelas jabatan 1 sampai 17 sesuai beban kerja dan tanggungjawabnya dalam organisasi. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Sedarmayanti (2001: 39) adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi. Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Menurut Umar (2010:207), Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma-norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak. Budaya yang baik dapat membangkitkan semangat kerja pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan senantiasa dapat merasa ikut memiliki serta sekaligus menjadi bagian dari organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif dengan cara mengumpulkan beberapa keterangan atau data melalui kuesioner yang kemudian diinterpretasikan sebaik mungkin sehingga akan menghasilkan penelitian yang baik. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh Aparatur Sipil Negara yang berdinasi di Kantor Kecamatan Rejoso Kabupaten Pasuruan yang berjumlah 32 orang pegawai, pengambilan sampel menggunakan rumus arikunto yang menggunakan seluruh populasi di karenakan populasi kurang dari 100. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset pustaka dan riset lapangan yang terdiri dari observasi, kuesioner. Sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji instrumen penelitian terdiri dari (uji validitas, dan uji reliabilitas), uji kualitas data meliputi analisis deskriptif dan asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, linieritas, autokolerasi dan analisis regresi linier berganda serta uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas menyatakan semua item valid dibuktikan dengan nilai r_{hitung} dari masing-masing item lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,349 (df=30). Dengan demikian bahwa semua item pernyataan untuk semua variabel tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
TPP berdasarkan Kelas Jabatan (X_1)	0,907	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0,770	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,783	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Variabel bebas dan terikat di atas mempunyai nilai Cronbach's alpha > 60. Dengan demikian indikator semua variabel terbukti reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

Analisis Deskriptif Responden

Tabel 2 : Hasil Tanggapan

Variabel	Rerata	Skor	Kriteria
TPP berdasarkan Kelas Jabatan (X_1)	144,3	4,5	Sangat Baik
Budaya Organisasi (X_2)	128,8	3,9	Baik
Prestasi Kerja (Y)	138,3	4,2	Sangat Baik

Sumber. Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel diatas, pada variabel TPP berdasarkan kelas jabatan mengarah pada jawaban sangat baik dan skor hasil pengukuran dan interval kelas 4,5. Sedangkan variabel budaya organisasi mengarah pada jawaban baik dan skor hasil pengukuran dan interval kelas sebesar 3,9 dan prestasi kerja mengarah pada jawaban sangat baik dan skor hasil pengukuran dan interval kelas sebesar 4,2.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 : Hasil Uji Normalitas

Kriteria	Nilai	Keterangan
Asymp. Sig (2-tailed)	0,200	Berdistribusi Normal

Sumber. Data primer yang diolah, 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah sebesar 0,200 lebih besar dari probabilitas 0,05 yang berarti data yang dipergunakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 : Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
TPP berdasarkan Kelas Jabatan (X_1)	0,901	1,110	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Organisasi (X_2)	0,901	1,110	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber. Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4 di atas bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel tidak kurang dari 0,1 yaitu 0,901 dan nilai *variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih besar dari 10 untuk setiap variabel, yang ditunjukkan dengan VIF untuk keduanya sebesar 1,110. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat problem multikolinearitas atau dapat dikatakan bebas dari problem multikolonieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Autokolerasi

Tabel 5 : Hasil Uji Autokolerasi

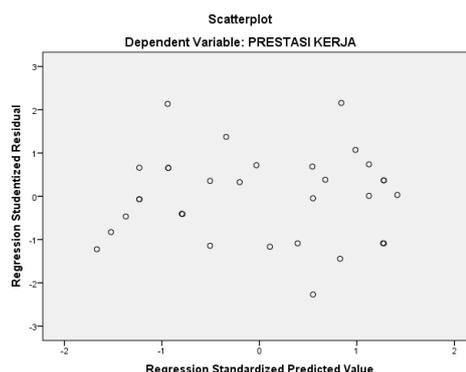
Model	Std. Error	Nilai DurbinWatson	Keterangan
Regression	0,1434	2,244	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber. Data primer yang diolah, 2020

Diketahui nilai dU sebesar 1,573 dan nilai dL sebesar 1,309. Nilai d sebesar 2,244. Nilai dari $4 - dU$ sebesar 2,426 jadi berdasarkan nilai dan tabel diatas dapat disimpulkan $dU (1,573) < d (2,244) < 4 - dU (2,426)$ maka tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan gambar 1 di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu atau tidak teratur. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan untuk variabel harga dan fasilitas yang mempengaruhi loyalitas pelanggan apotek patimura sehat kota pasuruan.

Uji Linieritas

Tabel 6 : Hasil Uji Linieritas

Hubungan Antar Variabel	Sig	F _{hitung}	Ket
TPP berdasarkan Kelas Jabatan (X ₁)	0,626	0,704	Hubungan Linier
Budaya Organisasi (X ₂)	0,372	1,153	Hubungan Linier

Sumber. Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 6 di atas di ketahui variabel TPP berdasarkan kelas jabatan (X₁): nilai signifikansi sebesar $0,626 > 0,05$, maka data tersebut dinyatakan linier dan adanya korelasi atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan diketahui $F_{hitung} 0,704 < 3,32$ berartipersamaannya linear. Variabel budaya organisasi (X₂) : nilai signifikansi sebesar $0,372 > 0,05$, maka data tersebut dinyatakan linier dan adanya korelasi atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan di peroleh nilai $F_{hitung} 1,153 < 3,32$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
TPP berdasarkan Kelas Jabatan (X ₁)	0,995
Budaya Organisasi (X ₂)	0,486
Konstanta	1,111

Sumber. Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas, dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients*, maka dapat disusun persamaan regresi linier beganda sebagai berikut :

$$Y = 1,111 + 0,995 X_1 + 0,486 X_2 + 3,258$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai *Constant* sebesar 1,111 menunjukkan bahwa nilai prestasi kerja sama dengan 1,111 jika TPP berdasarkan kelas jabatan dan budaya organisasi sama dengan 0.
2. Koefisien regresi TPP berdasarkan kelas jabatan (X_1) sebesar 0,995 berarti variabel TPP berdasarkan kelas jabatan sebesar 99,5 % atau berpengaruh positif yang artinya jika TPP berdasarkan kelas jabatan mengalami kenaikan satu satuan maka prestasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 99,5%.
3. Koefisien regresi budaya organisasi (X_2) sebesar 0,486 berarti variabel budaya organisasi sebesar 48,6 % atau berpengaruh positif yang artinya jika budaya organisasi mengalami kenaikan satu satuan maka prestasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 48,6%.

Analisis Koefisien Determinan (*Adjusted R²*)

Tabel 8 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

R	R Square (R ²)	Adjusted (R ²)
0,924a	0,854	0,844

Sumber. Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan analisis tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,844 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (prestasi kerja) adalah 84,4% ditentukan oleh variabel bebas. Sedangkan sebesar 15,6% (100%-84,4%) ditentukan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9 : Hasil Uji Simultan

Variabel Bebas	Variabel terikat	F _{hitung}	Nilai Sig.	Keterangan
TPP berdasarkan kelas jabatan (X_1) Budaya organisasi (X_2)	Prestasi kerja (Y)	84,627	0,000	Signifikan

Sumber. Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 84,627 > dari pada F_{tabel} 3,32 sehingga seluruh variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat dan dengan tingkat signifikannya 0,000 < 0,05.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10 : Hasil Uji Parsial

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Stastik Uji	Nilai Sig.	Keterangn
TPP berdasarkan Kelas Jabatan (X_1)	Prestasi Kerja(Y)	9,217	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi (X_2)		5,809	0,000	Signifikan

Sumber. Data primer yang diolah, 2020

Pengaruh TPP berdasarkan kelas jabatan terhadap prestasi kerja

Berdasarkan data pada tabel diatas diketahui bahwa hasil pengujian variabel TPP berdasarkan kelas jabatan menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 9,217 > t_{tabel} sebesar 2,045 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga variabel TPP berdasarkan kelas jabatan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y)

Pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja

Berdasarkan data pada tabel diatas diketahui bahwa hasil pengujian variabel budaya organisasi menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 5,809 > t_{tabel} sebesar 2,045 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga terbukti variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh tambahan penghasilan pegawai berdasarkan kelas jabatan dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja ASN di wilayah Kecamatan Rejoso Kabupaten Pasuruan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tambahan penghasilan pegawai berdasarkan kelas jabatan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) dan model regresi yang di dapat yaitu $Y = 1,111 + 0,995 X_1 + 0,486 X_2 + 3,258$
2. TPP berdasarkan kelas jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Koefisien determinasi (*Adjusted R square*) dengan nilai sebesar 0,844 hal ini menunjukkan bahwa model dengan variabel TPP berdasarkan kelas jabatan dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja mampu menjelaskan sebesar 84,4 %. Sedangkan sisanya sebesar 15,6 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

REFERENSI

- Tarate Hasibun, Malayu S.P. (2007). *Manajemen (Dasar, pengertian, dan Masalah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Republik Indonesia. (2011). Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Sekretariat Negara: Jakarta.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Umar, Husein. (2010). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.