

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN PEMBERIAN
TUNJANGAN PENYESUAIAN PENGHASILAN (TPP)
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI**
(Suatu Kasus Pada Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo)



TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh :

GUSDI SYAM

NIM. 018545468

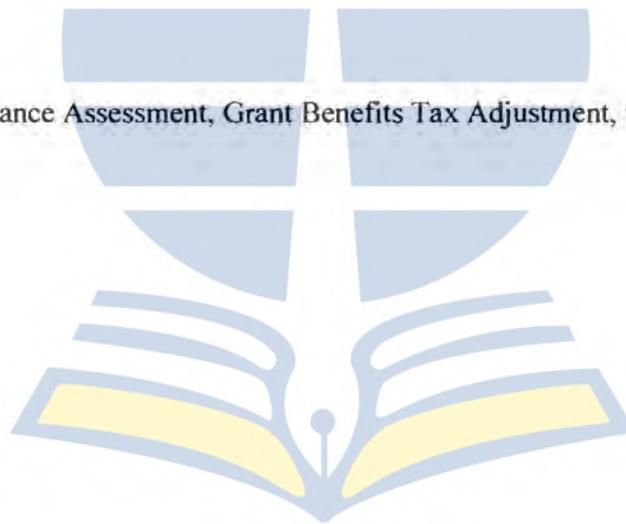
**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

"The Effect of Performance Evaluation and Adjustment Lending Benefits Tax (TPP) on the productivity of Dinas Koperasi UMKM and Perindag Kabupaten Bungo"

ABSTRACT
By Gusdi Syam

This study aims to identify and analyze labor productivity Dinas Koperasi UMKM and Perindag Kabupaten Bungo. In that regard how employees can work in the best possible and highly motivated employees in completing the work with their allowance tax adjustment (TPP). And the thing is ,this study aims to demonstrate the significance of the effect of Performance Assessment and Adjustment Lending Benefits Tax (TPP) on work productivity. In analyzing the data using descriptive analysis shows the distribution of items of each variable, then simple linear regression analysis and hypothesis testing. From the test results with a simple linear regression and partial regression analysis showed that the variable performance Assessment (X1), variable Grant Adjustment Benefits Tax (X2) the Work Productivity (Y), which is indicated by the R Square is equal to 0.227. These figures mean that the Performance Assessment and Provision TPP combined to labor productivity is 22.7%. As for the rest of 77.3% (100% -22.7%) affected by other factors. In other words, the productivity that can be described using the variable job evaluation and administration of TPP was 22.7%, while the rate of 77.3% due to other variables such as leadership and more. Based on the result sof this study concluded that the Assessment and Provision of TPP has a significant and positive partial effect on work productivity of Dinas Koperasi UMKM and Perindag Kabupaten Bungo

Keywords: Performance Assessment, Grant Benefits Tax Adjustment, work productivity.



“Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pemberian Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo”.

ABSTRAK

Oleh :

Gusdi Syam

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis produktifitas kerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo. Sehubungan dengan hal tersebut bagaimana pegawai dapat bekerja dengan sebaik mungkin dan pegawai mempunyai motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan adanya pemberian tunjangan penyesuaian Penghasilan (TPP). Maka terhadap hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan signifikansi pengaruh Penilaian Kinerja dan Pemberian Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) terhadap produktifitas kerja. Dalam menganalisa data digunakan analisis deskriptif yang berisi distribusi item dari masing-masing variabel, kemudian analisis regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis. Dari hasil pengujian dengan regresi linier sederhana dan analisis regresi parsial menunjukkan bahwa simultan variable Penilaian Kinerja (X_1), variable Pemberian Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (X_2) terhadap Produktifitas Kerja (Y) yang ditunjukkan oleh nilai *R Square* yaitu sebesar 0.227. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh Penilaian Kinerja dan Pemberian TPP secara gabungan terhadap produktifitas kerja adalah 22.7%. Adapun sisanya sebesar 77.3% (100%-22.7%) dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain variable produktivitas yang dapat dijelaskan dengan menggunakan variable penilaian kerja dan pemberian TPP adalah sebesar 22.7%, sedangkan pengaruh sebesar 77.3% disebabkan oleh variabel-variabel lain seperti kepemimpinan dan lainnya. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa Penilaian kinerja dan Pemberian TPP berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap Produktifitas kerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo

Kata Kunci: *Penilaian Kinerja, Pemberian Tunjangan Penyesuaian Penghasilan, Produktivitas kerja.*



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul "*Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pemberian Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo*" Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, November 2014

Yang Menyatakan



GUSDI SYAM

NIM. 018545468

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

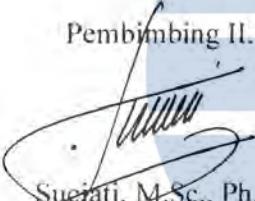
Judul TAPM : Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pemberian Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo

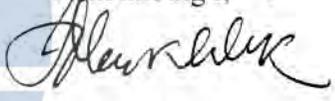
Penyusun TAPM : Gusdi Syam
 NIM : 018545468
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari/Tanggal : Sabtu/ 13 Desember 2014

Menyetujui:

Pembimbing II.

Pembimbing I.


 Suerati, M.Sc., Ph.D
 NIP. 19520213 198503 2 001


 DR. Idham Khalik, SE. MM
 NIP. 19631023 198603 1 001

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana

Ketua Bidang Ilmu


 Suerati, M.Sc., Ph.D
 NIP. 19520213 198503 2 001


 Mohammad Nasoha, SE, M.Sc
 NIP. 19781111 200501 1 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : GUSDI SYAM
NIM : 018545468
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pemberian Tunjangan
Penyesuaian Penghasilan (TPP) terhadap Produktivitas Kerja
Pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag
Kabupaten Bungo

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal :
Waktu :

Dan telah dinyatakan

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Suciati, M.Sc, Ph.Ds
Penguji Ahli : Aryana Setya, MM, Ph.D
Pembimbing I : DR. Idham Khalik, SE, MM
Pembimbing II : Suciati, M.Sc., Ph.D



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT., atas segala karunia dan ridho-NYA, sehingga tesis dengan judul “Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pemberian Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo” ini dapat diselesaikan.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.) dalam bidang keahlian Sumber Daya Manusia pada program studi Magister Manajemen Universitas Terbuka dengan sumber dana berasal dari dana Pemerintah Daerah Kabupaten Bungo. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar besarnya, kepada :

1. Bapak DR. Idham Khalik, SE, MM. atas bimbingan, arahan dan waktu yang telah diluangkan kepada penulis untuk berdiskusi selama menjadi dosen pembimbing dalam menyelesaikan Tesis ini.
2. Ibu Suciati, M.sc., Ph.D selaku pembimbing atas arahan dan waktu yang telah diluangkan kepada penulis untuk berdiskusi selama menjadi dosen pembimbing dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Bupati Bungo, yang telah sudi memberikan dana untuk biaya kuliah dari kami peserta kuliah Program S2 di Universitas Terbuka ini, tanpa adanya dukungan dana dari pemerintah ini belum tentu kami dapat menyelesaikan program pendidikan S2 ini.
4. Bapak / Ibu Pengurus UPBJJ UT Jambi yang telah banyak membantu penulis dalam perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.
5. Ayahanda H. Syamsuddin (Alm) dan Ibunda Hj. Syafiah (Almh), serta kakak dan adik-adikku yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian tesis ini.
6. Isteriku Martini tercinta atas segala motivasi, perhatian dan do'a nya serta kesabaran menunggu dirumah selama beberapa waktu..
8. Ananda tercinta Neta, Abie, Shalsa dan Raffa, Papa sayang kamu dan selalu merindukanmu.
9. Bapak Kepala Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, yang telah banyak membantu memberikan masukan data pada penulis tentang tesis ini.
15. Rekan rekan mahasiswa Program Pendidikan S2 UT Jambi yang telah banyak memberikan motivasi pada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
18. Kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan keterbatasan pengalaman, pengetahuan maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan perlu pengembangan lebih lanjut agar benar - benar bermanfaat. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar tesis ini lebih sempurna serta sebagai masukan bagi penulis untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis berharap tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan di Kabupaten Bungo

Muara Bungo, November 2014

Gusdi Syam

DAFTAR ISI

JUDUL HALAMAN	i
Abstrak	i
Lembar Pengesahan.....	iii
Kata Pengantar.....	iv
Riwayat Hidup.....	vi
DAFTAR ISI	vii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran.....	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II TINJUAN PUSTAKA	
A. Kajian Pustaka.....	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2. Teori Kinerja.....	11
a. Pengertian Penilaian Kinerja.....	13
b. Macam-macam Penilaian Kinerja.....	14
c. Elemen-elemen pokok Penilaian Prestasi Kerja.....	16
d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	18
e. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.....	19
f. Penilaian Kinerja yang efektif.....	21
g. Metode-metode penilaian kinerja.....	22
3. Tunjangan Perbaikan Penghasilan.....	24
4. Produktivitas Kerja.....	33
B. Penelitian Terdahulu.....	39
C. Kerangka Pemikiran.....	40
D. Hipotesis Penelitian.....	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	41
A. Desain Penelitian.....	41
B. Populasi dan Sampel.....	42
1. Populasi.....	42
2. Sampel.....	43
C. Instrumen Penelitian.....	43
1. Data Primer.....	44
2. Data Sekunder.....	44
D. Teknik Pengumpulan data.....	45

E. Overasional Variabel	46
F. Metode Analisis Data.....	49
1. Analisis Deskriptif.....	50
2. Analisis Verivikatif (Kuantitatif)	53
a. Uji Kualitas Data.....	54
1). Uji Validitas.....	54
2). Uji Reliabilitas	55
b. Asumsi Klasik.....	56
1). Uji Normalitas.....	56
2). Uji Multikolinieritas	57
c. Persamaan Regresi Linier Berganda	58
1). Koefisien Determinasi (R^2).....	59
2). Uji-t	60
3). Uji F.....	61
3. Rancangan Uji Hipotesis.....	62
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
A. Profil Responden Penelitian	64
1. Karakteristik Responden	64
2. Penilaian Kinerja pada Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo.....	68
3. Pemberian Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) pada pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo ⁷⁴	81
4. Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo	89
B. Hasil Uji Kualitas Data	100
1. Hasil Uji Validitas	100
a). Uji Validitas Penilaian Kerja	100
b). Uji Validitas Variabel Pemberian TPP	101
c). Uji Validitas Variabel Produktivitas.....	101
2. Hasil Uji Reliabilitas.....	102
3. Hasil Uji Asumsi Klasik	103
a). Hasil Uji Normalitas	103
b). Hasil Uji Multikolinieritas	104
4. Persamaan Regresi Linear Berganda	105
a). Hasil Uji <i>R Square</i>	106
b). Hasil Uji t (Parsial).....	107
1) Uji t Motivasi Terhadap Kinerja	108
2) Uji T Pemberian TPP Terhadap Produktivitas....	109
c). Hasil Uji F (Simultan)	110
C. Pengujian Hipotesis.....	112
1. Pengujian Hipotesis Pertama.....	112
2. Pengujian Hipotesis Kedua	113
3. Pengujian Hipotesis Ketiga	114

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	116
5.2. Saran.....	117
5.2.1. Secara Praktis.....	117

DAFTAR PUSTAKA	119
-----------------------------	------------



Daftar Tabel

Tabel 1.1.	Data Pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo Berdasarkan Golongan	2
Tabel 1.2.	Daftar Kehadiran Pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo.....	4
Tabel 1.3.	Rekapitulasi Rata-Rata Produktivitas Kerja Untuk Bulan Oktober 2013 s.d Maret 2014, Pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo.....	5
Table.3.1	Skala <i>Likert</i> pada Teknik pengumpulan data	45
Tabel. 3.2.	Operasionalisasi Variabel Penilaian Kinerja (X1).....	46
Tabel. 3.3.	Operasionalisasi Variabel Tunjangan (X2)	48
Tabel. 3.4.	Operasionalisasi Variabel Terikat Produktivitas (Y)	49
Tabel 3.5	Kriteria presentase skor responden terhadap skor ideal	53
Tabel 4.1	Karakteristik responden menurut Jenis Kelamin, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	64
Tabel 4.2	Karakteristik responden berdasarkan Usia, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	65
Tabel 4.3	Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	66
Tabel 4.4.	Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	67
Tabel 4.5.	Tanggapan responden mengenai standar yang diterapkan dalam penilaian kinerja saat ini telah jelas, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	69
Tabel 4.6.	Tanggapan responden mengenai standar kerja telah dipahami oleh penilai maupun yang dinilai, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	70
Tabel 4.7.	Tanggapan responden mengenai standar kerja yang ditetapkan berfungsi sebagai pembanding, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	71
Tabel 4.8.	Tanggapan responden mengenai pegawai dinilai berdasarkan pada latar belakang pendidikan, usia, pangkat/golongan, jabatan, dan kegiatan pekerjaan, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	72
Tabel 4.9.	Tanggapan responden mengenai tim penilai yang ada saat ini telah melakukan penilaian secara obyektif, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	73
Tabel 4.10.	Tanggapan responden mengenai materi dalam penilaian kinerja berdasarkan Manajemen Kinerja Individu (MAKIN) merupakan materi penilaian yang tepat, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	74
Tabel 4.11.	Tanggapan responden mengenai atasan / tim penilai selalu menginformasikan setiap hasil penilaian kinerja, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	76

Tabel 4.12.	Tanggapan responden mengenai hasil penilaian kinerja yang disampaikan dan dipergunakan oleh organisasi untuk menentukan kebijakan mutasi, promosi, dan pendidikan dan pelatihan, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	77
Tabel 4.13.	Tanggapan responden mengenai setelah selesai proses penilaian kinerja, dapat memperoleh penjelasan dari atasan langsung tentang kelebihan dan kekurangan, serta saran perbaikan sehingga usaha perbaikan dapat lebih terarah, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	78
Tabel 4.14.	Tanggapan responden mengenai umpan balik pada saat penilaian kinerja sekaligus merupakan evaluasi atas prestasi kerja yang dicapai, di Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	79
Tabel 4.15	Rangkuman Penilaian Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	80
Tabel 4.16	Tanggapan responden mengenai kesesuaian tunjangan tetap dengan kebutuhan, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	83
Tabel 4.17	Tanggapan responden mengenai uang makan yang didapatkan, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	84
Tabel 4.18	Tanggapan responden mengenai kesesuaian insentif dengan prestasi, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	85
Tabel 4.19	Tanggapan responden mengenai imbalan yang diterima sesuai dengan jabatan, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	86
Tabel 4.20	Tanggapan responden mengenai imbalan yang diterima sesuai dengan mutasi jabatan, pada Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	87
Tabel 4.21	Rangkuman Variabel Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) pegawai pada Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	88
Tabel 4.22.	Tanggapan responden mengenai mutu pekerjaan yang dihasilkan, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	90
Tabel 4.23.	Tanggapan responden mengenai kejujuran karyawan dalam bekerja, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	91
Tabel 4.24.	Tanggapan responden mengenai kehadiran dalam bekerja, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	92
Tabel 4.25.	Tanggapan responden mengenai sikap dalam pekerjaan, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	93
Tabel 4.26.	Tanggapan responden mengenai pengetahuan tentang pekerjaan, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	94

Tabel 4.27. Tanggapan responden mengenai kerjasama dengan rekan kerja, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	95
Tabel 4.28. Tanggapan responden mengenai tanggung jawab, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	96
Tabel 4.29. Tanggapan responden mengenai pemanfaatan waktu untuk pekerjaan, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	97
Tabel 4.30. Tanggapan responden mengenai kesesuaian Keahlian dalam bekerja, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag	98
Tabel 4.31 Rangkuman Produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)	99
Tabel 4.32. Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Kerja (X_1)	100
Tabel 4.33. Hasil Uji Validitas Variabel Pemberian TPP (X_2)	101
Tabel 4.34. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)	102
Tabel 4.35. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	102
Tabel 4.36 Hasil Uji Normalitas	103
Tabel 4.37 Hasil Uji Multikolinearitas	104
Tabel 4.38 Tabel Coefficients	105
Tabel 4.39 Uji R dan dan R Square	106
Tabel 4.40 Uji t (Parsial)	108
Tabel 4.41 Hasil Uji F Secara Simultan	110



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Tingkat Sisa Penyerapan Anggaran Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo.....	3
Gambar 2.1. Skema penilaian prestasi kerja yang efektif	17
Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran	40



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan paradigma pemerintahan yang baik, efektif, efisien dan berkeadilan telah membuka kesadaran bagi pemerintah untuk senantiasa tanggap dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Dalam memberikan pelayanan terbaik pemerintah haruslah bertanggungjawab atas kegiatan-kegiatan serta kebijakan yang diambil untuk diberitahukan kepada masyarakat secara transparan dan akuntabilitas.

Pemerintah daerah yang dipimpin oleh kepala daerah (Bupati) adalah sebagai pemberi wewenang dalam pelaksanaan kegiatan daerah. Berdasarkan peraturan Menteri Dalam Negeri No.13 tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah “kepala daerah selaku kepala pemerintahan daerah adalah pemegang kekuasaan pengelola keuangan daerah dan mewakili pemerintah daerah dalam kepemilikan kekayaan yang dipisahkan”. Maka dari itu kepala daerah mempunyai kewenangan dalam mengambil keputusan atas kebijakan-kebijakan daerah. Salah satu kebijakan yang diambil dengan melihat penganggaran (APBD).

Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo merupakan salah satu pengguna anggaran APBD Kabupaten Bungo. Keuangan merupakan sumberdaya organisasi yang strategis dalam menjalankan perencanaan dan program organisasi supaya semua perencanaan dan program dapat berjalan dengan efisien dan efektif. Sementara kepegawaian merupakan sumberdaya

organisasi yang berbasis pada bagaimana melakukan pengalokasian sumberdaya manusia yang efisien dan efektif dalam melaksanakan segala perencanaan dan program organisasi. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, kepegawaian sangat berkaitan dengan sumber daya manusia karena kesalahan dalam pengelolaan pegawai pada sebuah instansi sumber daya manusia akan mubajir dan mengakibatkan inefisiensi tenaga kerja, sebagaimana terlihat pada tabel sebagai berikut:

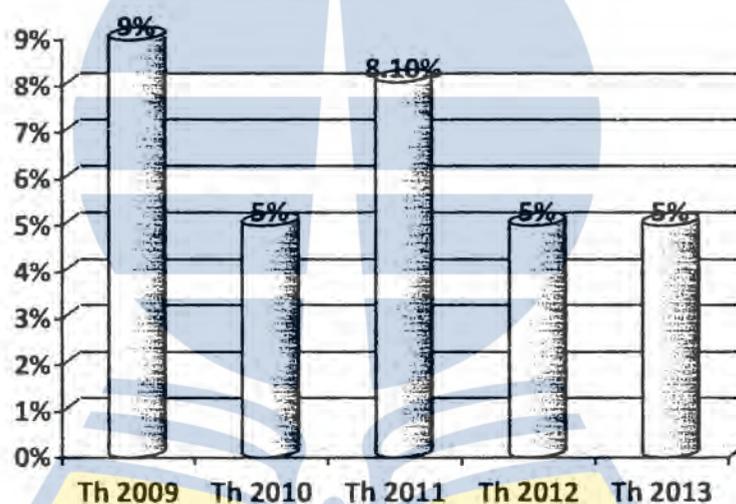
Tabel 1.1. Data Pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo Berdasarkan Golongan

NO	URAIAN	GOLONGAN				JUMLAH
		IV	III	II	I	
1	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian		2	4		6
2	Sub Bagian Keuangan		1	4		5
3	Sub Bagian Program		1	1		2
4	Seksi Kelembagaan Koperasi		2	1		3
5	Seksi Usaha Koperasi		2	-		2
6	Seksi Permodalan Koperasi		3	-		3
7	Seksi Industri Kimia Agro Dan Hasil Hutan		3	1		4
8	Seksi Aneka Industri		1	1		2
9	Seksi Industri Logam Mesin dan Elektronik		2	1		3
10	Seksi Bijnussardag dan Metrologi		2	1		3
11	Seksi Promosi dan Perlindungan Konsumen		3	1		4
12	Seksi Dalur Eskpor Impor		1	-		1
13	Seksi Kewirausahaan		3	-		3
14	Seksi Permodalan dan Hubungan Kemitraan UMKM		2	1		3
15	Seksi Manajemen UMKM		2	1		3
Jumlah						47

Sumber: Dinas Koperasi dan Perindag Kab. Bungo

Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo memiliki tiga sub dan duabelas seksi yang sangat strategis, maka diharapkan produktivitas kerja

pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo memiliki Produktivitas yang tinggi, tetapi kenyataannya produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo masih sangat rendah. Tinggi produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo dapat dilihat dari salah satu indikator pada data tingkat penyerapan anggaran dimana sisa anggaran Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo dari tahun ke tahun mengalami peningkatan berdasarkan APBD (Anggaran Pendapatan Belanja Daerah) dari tahun 2009-2013 sebagai berikut:



Sumber: APBD Kab. Bungo, 2014

Gambar 1.1. Tingkat Sisa Penyerapan Anggaran Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa gambaran produktivitas Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo dari beberapa aspek, salah satunya adalah dari tingkat penyerapan anggaran. Sisa anggaran dari tahun ke tahun mengalami penurunan dan secara khusus dilihat dari pelaksanaan perencanaan dan kegiatan/program tersebut yang ditopang oleh rendahnya

Produktivitas Kerja Pegawai. Hal ini terlihat dari penurunan sisa anggaran tertinggi terjadi pada periode tahun 2009 yaitu sebesar 9%, kemudian terjadi peningkatan sisa anggaran 5% pada tahun 2010. Kemudian terjadi peningkatan sisa anggaran pada tahun 2011 yaitu sebesar 8,1%, dan pada tahun berikutnya yaitu periode tahun 2012 dan 2013 mengalami penurunan kembali sisa anggaran sampai mencapai 5%.

Rendahnya Produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo dapat dilihat dari berbagai faktor diantaranya daftar hadir atau absensi yang biasa diisi setiap pagi dan sore hari oleh setiap pegawai serta tingkat kemangkiran kerja yang cukup tinggi dan tingkat keterlambatan rata-rata hampir 8% setiap bulan, seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.2. Daftar Kehadiran Pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo

No	Kehadiran	Tahun 2013-2014					
		Okt (%)	Nov (%)	Des (%)	Janu (%)	Feb (%)	Mart (%)
1.	Tepat Waktu	78	75	72	75	72	72
2.	Tidak Hadir	13	17	20	17	20	20
3.	Hadir Tapi Terlambat	9	8	8	8	8	8

Sumber: *Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Koperasi dan Perindag Kab. Bungo (2014)*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, bahwa kehadiran pegawai pada jam kerja masih belum optimal. Hal ini dapat terlihat seperti adanya pegawai yang meninggalkan pekerjaan tanpa ijin dan alasan yang tidak jelas pada jam kerja, adanya pegawai yang tidak melakukan pekerjaan selama jam kerja ataupun melakukan kegiatan yang tidak sesuai dengan tugasnya pada saat jam kerja. Absensi sering menjadi kendala bagi para pegawai, dimana setiap personal

berbeda yaitu ada yang mengisi absensi dan ada yang tidak mengisi absensi dikarenakan pengisian absen tidak konsisten, ada pegawai yang mengisi daftar absen ketika hadir, tetapi ada yang tidak mengisi karena terlambat datang

Di samping itu kesadaran untuk mengikuti apel pagi tiap bulan terus berkurang, hal ini menunjukkan kesadaran dan kedisiplinan kerja pegawai terus menurun. Selain dari daftar kehadiran, penurunan tingkat produktivitas bisa dilihat dari tabel rekapitulasi seperti tabel 1.3 di bawah ini :

Tabel 1.3. Rekapitulasi Rata-Rata Kehadiran Kerja Untuk Bulan Oktober 2013 s.d Maret 2014, Pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo

No	Bulan	Waktu Kerja Seharusnya (Hari)	Waktu Kerja Aktual (Hari)	Produktivitas Kerja (%)
1.	Oktober (2013)	20	17	85
2.	November (2013)	20	15	75
3.	Desember (2013)	20	13	65
4.	Januari (2014)	20	12	63
5.	Februari (2014)	20	12	63
6.	Maret (2014)	20	12	63

Sumber: Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Koperasi dan Perindag Kab. Bungo (2014)

Dari Tabel 1.3. dapat diketahui bahwa disiplin kerja menurun. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih jauh tentang faktor-faktor apakah yang mempengaruhi produktivitas kerja menurun yaitu tingkat kemangkiran kerja serta tingkat kehadiran kerja yang terus menurun, akibat sikap kerja yang menurun seperti selama jam kerja lebih banyak membaca koran dan majalah, datang terlambat, pulang selalu lebih cepat, banyak meninggalkan ruang kerja bukan untuk dinas luar, sering mangkir, pekerjaan selalu terlambat dan Sedarmayanti (2004 : 10).

Secara teoritik banyak faktor yang turut mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi. Berdasarkan pada fenomena di atas diduga bahwa rendahnya **Produktivitas Kerja Pegawai** Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo salah satunya lebih disebabkan oleh **Penilaian Kinerja** yang masih relatif rendah. Berdasarkan observasi langsung terhadap beberapa pegawai diperoleh bahwa penilaian kinerja yang dilakukan Dinas Koperasi UMKM dan Perindag masih jauh dari harapan mereka. Mereka banyak yang mengeluh Penilaian Kinerja yang dilakukan karena Penilaian Kinerja yang masih tidak sesuai dengan keterkaitan langsung dengan pekerjaan, tidak praktis (berbelit-belit), kejelasan yang tidak standar, dan penilai cenderung tidak objektif.

Faktor lain yang menyebabkan rendahnya produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo diduga oleh faktor pemberian Tunjangan Penyesuan Penghasilan (TPP). Keputusan Gubernur Jambi Nomor 104/Kep.Gub/Keu/2012 Tanggal 13 Februari 2012 Tentang Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Kepada Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) serta Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 tahun 2006 mengatur tentang penganggaran tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil daerah dengan kriteria:

- a) Tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja
- b) Tambahan penghasilan berdasarkan tempat bertugas
- c) Tambahan penghasilan berdasarkan kondisi kerja
- d) Tambahan penghasilan berdasarkan kelangkaan profesi
- e) Tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja.

Berdasarkan observasi awal (2013) yang dilakukan peneliti terhadap beberapa pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag melalui hasil wawancara dengan beberapa pegawai pada bagian kepegawaian dan umum serta bagian keuangan saat Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) yang diberikan mengacu pada peraturan pemerintah tidak mempengaruhi produktivitas kerja pegawainya, sehingga produktivitas pegawai dinilai masih relatif rendah dalam melaksanakan tugas dikarenakan kesadaran pegawai terhadap tugas pokok belum optimal. Selain itu masih terdapatnya kekurangan dalam penerapan IBK (Insentif Berbasis Kinerja) untuk pegawai, karena penilaian instrument IBK diserahkan kepada pegawai bersangkutan sehingga besaran potongan tidak sesuai.

Berdasarkan uraian di atas, Penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut permasalahan tersebut dengan melakukan penelitian dengan judul: ***“Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pemberian Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Penilaian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo

2. Apakah pemberian tunjangan penyesuaian Penghasilan (TPP) berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo
3. Apakah penilaian kerja dan pemberian TPP secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Penilaian Kinerja pada Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo
2. Pemberian Tunjangan Penyesuan Penghasilan pada Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo
3. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pemberian Tunjangan Penyesuan Penghasilan (TPP) terhadap Produktivitas Kerja Dinas Koperasi UMKM dan Perindag, baik secara simultan maupun parsial

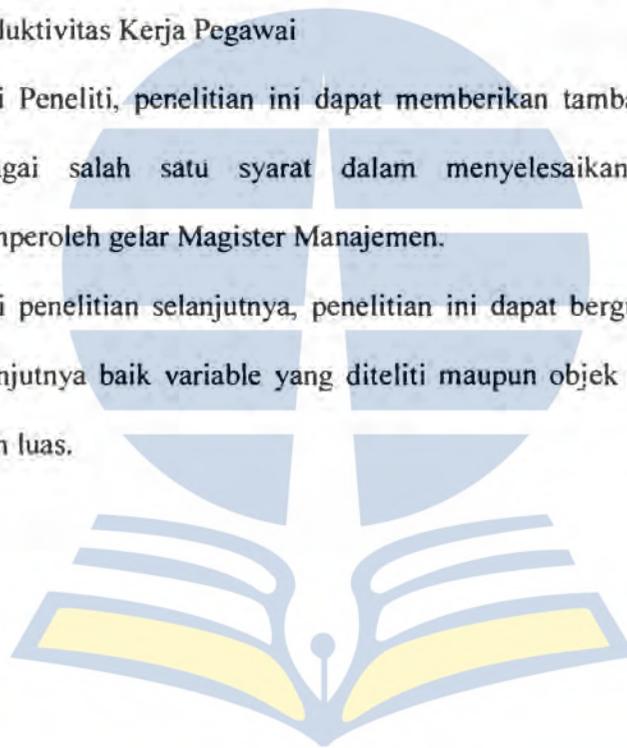
D. Kegunaan Penelitian.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Ilmu Pengetahuan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pada aspek Penilai Kinerja

Pegawai, Pemberian Tunjangan Penyesuan Penghasilan (TPP), dan Produktivitas Kerja Pegawai

2. Bagi Objek Penelitian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi Pimpinan Struktural di Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, kaitannya dengan pelaksanaan Penilai Kinerja Pegawai, Pemberian Tunjangan Penyesuan Penghasilan (TPP), dan Produktivitas Kerja Pegawai
3. Bagi Peneliti, penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan dan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Magister Manajemen.
4. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat berguna bagi penelitian selanjutnya baik variable yang diteliti maupun objek penelitiannya yang lebih luas.



BAB II TINJUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun bagi pengembangan dirinya (Fustino Cardoso Gomes (2003:3)

Siagian (2008:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga manusia saja. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan tiga prinsip dasar, hal ini sebagai mana yang dikatakan oleh Siagian (2008:13), yaitu:

- a) Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut
- b) Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi

tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.

- c) Kultur dan nilai organisasi suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Karena itu, kultur ini harus ditegakan, dari upaya yang terus menerus mulai dari puncak, sangat diperlukan agar kultur tersebut dapat diterima dan dipatuhi.

Sedangkan menurut Wahyudi (2002:5) menyatakan bahwa pada dasarnya manusia cenderung mendefinisikan “sumber daya” dengan substansi tertentu, benda yang nyata dapat dilihat dan diraba. Sumber daya pernah didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dan kesempatan-kesempatan tertentu. Dengan kata lain “sumber daya” merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan kegiatan manusia yang berhubungan dengan suatu fungsi.

2. Kinerja

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari performance yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi” (Yeremias T. Keban, 2004:191). Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja berasal dari akar kata "to performance" dan menurut The Scibner Bantam English Dictionary yang dikutip Widodo mengartikan sebagai berikut : 1) *to do or carry out; execute* (melakukan, menjalankan, melaksanakan), 2) *to discharge or fulfill; as a vow* (memenuhi atau menjalankan kewajiban satu nazar), 3) *to portray, as a character in a play* (menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan), 4) *to render by voice or a musical instrument* (menggambarkannya dengan suara atau alat musik), 5) *to execute or complete an undertaking* (melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab), 6) *to act a part in a play* (melaksanakan suatu kegiatan dalam suatu permainan), 7) *to perform music* (memainkan/pertunjukan musik), 8) *to do what is expected of a person or machine* (melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin) (Widodo 2005: 78).

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

a. Pengertian penilaian kinerja

Kinerja pegawai terbentuk setelah merasa mendapatkan kepuasan atas kerjanya, karena apabila kebutuhannya terpenuhi maka kepuasan kerja akan tercapai begitu sebaliknya apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka kepuasan kerjanya pun tidak akan tercapai. Apabila kepuasan kerja tidak tercapai, maka dari itu akan sulit terbentuk suatu prestasi kinerja. Penilaian harus berakar pada realitas kinerja karyawan. Penilaian bersifat nyata, bukan abstrak dan memungkinkan pemimpin dan karyawan untuk mengambil pandangan yang positif tentang bagaimana kinerja bisa menjadi lebih baik di masa depan dan bagaimana masalah-masalah yang timbul dalam memenuhi standar dan sasaran kinerja dapat dipecahkan.

Penilaian kinerja merupakan suatu upaya untuk memberikan evaluasi atas hasil kinerja seseorang yang dihitung berdasarkan kuantitas dan kualitas hasil kerja dibandingkan dengan standar kerja yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan batasan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja adalah sekumpulan unsur-unsur yang saling berhubungan satu sama lainnya, yang digunakan dalam proses penilaian mengenai hasil dan proses kerja yang mampu dicapai oleh pegawai pada posisi pekerjaan tertentu dan jangka waktu tertentu.

b. Macam-macam penilaian kinerja

1). penilaian kinerja tertutup

Penilaian kinerja tertutup adalah suatu kesatuan yang terdiri dari elemen-elemen penilaian prestasi kerja yang proses pelaksanaannya tidak melibatkan karyawan yang dinilai. Hasil penilaian prestasi kerja pada penilaian itu, tidak diberitahukan kepada karyawan yang dinilai. Akibatnya karyawan tidak memperoleh umpan balik dari penilaian untuk melakukan perbaikan atas kelemahan yang dimiliki (Bernardin & Russel : 2003 : 379).

Keunggulan dari sistem ini adalah pelaksanaannya sederhana, mudah, dan cepat karena penilaian dilakukan secara sepihak, dan meringankan beban penilai karena tidak perlu mengkomunikasikan hasil penilaiannya dengan karyawan yang dinilai. Namun, sistem penilaian tertutup ini mempunyai banyak kelemahan, yaitu tidak adanya keterbukaan sehingga penilaian yang dilakukan tidak obyektif dan cenderung lebih subyektif, dan hasilnya kurang akurat. Kelemahan-kelemahan tersebut biasanya akan merugikan karyawan karena perbaikan prestasi kerja tidak dapat dilakukan dengan segera dan terarah. Pada akhirnya, kelemahan tersebut akan merugikan organisasi pemberi kerja karena terdapat kecenderungan timbulnya iklim kerja yang kurang sehat dan dapat menurunkan produktivitas dan perkembangan organisasi.

2). Penilaian kinerja terbuka

Penilaian kinerja terbuka adalah suatu kesatuan elemen-elemen dari penilaian prestasi kerja yang proses pelaksanaannya melibatkan karyawan yang dinilai, sejak penetapan sasaran/target yang akan dicapai sampai kepada evaluasi hasil/prestasi kerja. Sistem ini dimulai dari penilaian yang dilakukan oleh bawahan sendiri (*self assessment*), untuk selanjutnya hasil penilaian tersebut didiskusikan bersama dengan atasan, dan pada akhirnya dihasilkan penilaian yang disepakati oleh kedua belah pihak yang dimengerti dengan pemberian umpan balik (Milkovich : 1991 : 99).

Menurut Milkovich (1991 : 100) beberapa keuntungan penggunaan sistem terbuka yaitu:

- a) Hasil penilaian lebih obyektif dan akurat dibandingkan penilaian tertutup, yang akan memudahkan perusahaan dalam menyusun program pengembangan karyawan.
- b) Proses penilaian yang dilandasi keterbukaan memungkinkan dilaksanakannya pemberian umpan balik secara efektif dan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna perbaikan prestasi kerja.
- c) Keterlibatan karyawan yang dinilai dalam proses penilaian akan menghasilkan penilaian yang bertanggung jawab sehingga menumbuhkan iklim kerja yang sehat dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

d) Hasil penilaian yang obyektif, adil, dan akurat dapat digunakan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam menyusun kebijakan di bidang kompensasi, promosi, mutasi, pengembangan, pendidikan dan pelatihan.

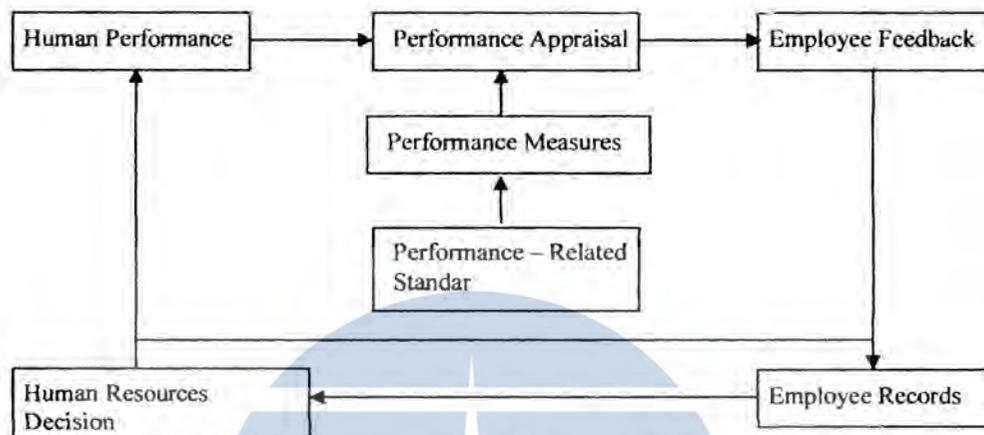
Sedangkan beberapa kelemahan pada sistem penilaian terbuka antara lain:

- a) Penetapan sistem ini memerlukan kecakapan dan kemampuan konseling dari para penilai dalam mengkomunikasikan hasil penilaian agar tercipta komunikasi yang diharapkan.
- b) Untuk melaksanakan sistem penilaian tersebut dengan baik diperlukan waktu yang lebih lama, karena melibatkan pihak yang dinilai, prosesnya lebih rumit dan lebih sulit.
- c) Memerlukan kriteria dan ukuran penilaian yang jelas, terinci, serta dapat dipahami/dimengerti baik oleh penilai maupun karyawan yang dinilai.

c. Elemen-elemen pokok penilaian prestasi kerja

Penilaian yang dilakukan hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk itu, penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*), praktis, memiliki standar kerja yang berhubungan dengan hasil kerja, dan menggunakan berbagai ukuran prestasi kerja yang dapat diandalkan. Suatu sistem disebut praktis jika mudah dipahami dan dimengerti oleh para penilai dan pihak yang dinilai.

Werther dan Davis (2002 : 344) menggambarkan elemen-elemen pokok dan sistem penilaian prestasi kerja sebagai berikut:



Gambar 2.1. Skema penilaian prestasi kerja yang efektif

Skema di atas menunjukkan elemen-elemen dari penilaian prestasi kerja yang efektif, yang mana pada penilaian prestasi kerja tersebut terdapat beberapa elemen yang saling berkaitan.

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja menggunakan dasar ukuran-ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya, yang mana ukuran-ukuran tersebut didasarkan pada standar-standar pelaksanaan kerja dimana prestasi kerja diukur. Selanjutnya diharapkan dari penilaian prestasi kerja ada umpan balik bagi semua kegiatan karyawan, dan pada gilirannya akan menjadi file catatan kepegawaian yang dapat dijadikan sumber informasi sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan-keputusan kepegawaian.

d. Tujuan dan manfaat penilaian kinerja

Alwi (2001 : 187), menyatakan bahwa secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

- a) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- b) Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*
- c) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat *development* penilaian harus menyelesaikan:

- a) Prestasi riil yang dicapai individu
- b) Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
- c) Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- a) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b) Perbaikan kinerja
- c) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
- e) Untuk kepentingan penelitian pegawai
- f) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Selain itu Duane P. Schultz & Sidney Ellen Schultz (1994) menyatakan, penilaian kinerja merupakan alat untuk mengukur, melihat, dan memilih karyawan yang mempunyai kinerja yang baik maupun yang masih perlu ditingkatkan. Hasil penilaian ini mempunyai arti dan peranan penting bagi organisasi dalam mendukung proses pengambilan keputusan di bidang kepegawaian sekaligus untuk memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Untuk itu hendaknya penilaian prestasi kerja ini dilakukan secara terbuka, obyektif, dan jujur sehingga hasilnya akan lebih akurat dan efektif untuk kelanjutan program-program berikutnya.

Selain itu, Gery Dessler (2005: 2) menyatakan bahwa penilaian prestasi berarti mengevaluasi prestasi yang sekarang dan lalu atas seorang karyawan untuk dibandingkan dengan standar. Penilaian tersebut meliputi:

- a) Menetapkan standar kerja.
 - b) Menilai prestasi karyawan yang dibandingkan dengan standar.
 - c) Memberikan umpan balik kepada karyawan.
- e. **Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja**

Pelaksanaan penilaian kinerja sering mengalami kegagalan, apabila sistem tersebut tidak dipersiapkan dan dilaksanakan dengan baik. Menurut Gery Dessler (2005) yang dikutip dari Oliver (2005), penyebab umum yang sering menimbulkan ketidakberhasilan dan harus dihindari dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Tidak adanya standar. Tanpa ada standar berarti tidak terjadi penilaian prestasi yang obyektif. Yang ada hanyalah penilaian subyektif yang mengandalkan perkiraan dan perasaan.
- b) Standar yang tidak relevan dan bersifat subyektif. Standar seharusnya ditetapkan melalui proses analisa pekerjaan/jabatan untuk menentukan hasil atau *output* yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- c) Standar yang tidak realistis. Standar adalah sasaran-sasaran yang berpotensi merangsang motivasi. Standar yang masuk akan dan menantang akan lebih berpotensi untuk merangsang motivasi.
- d) Ukuran prestasi yang tidak tepat. Obyektivitas dan perbandingan menuntut bahwa kemajuan terhadap standar dan pencapaian standar dapat diukur dengan mudah dan transparan.
- e) Kesalahan penilai. Termasuk dalam kesalahan penilai adalah keberpihakan “(bias), perasaan syak wasangka, *hallo effect* (terpengaruh oleh yang dinilai), kecenderungan untuk pelit atau sebaliknya, kecenderungan untuk memilih nilai tengah, dan takut menghadapi bawahan.
- f) Pemberian umpan balik yang buruk. Pada awal proses manajemen kinerja, standar harus dikomunikasikan kepada karyawan yang dinilai untuk diketahui dan disepakati. Demikian pula seluruh proses penilaian dan hasil penilaian harus dikomunikasikan pula kepada mereka sesuai dengan prinsip dan tujuan penilaian kinerja.

- g) Komunikasi yang negatif. Proses evaluasi ternyata terganggu oleh komunikasi yang didasari dengan sikap negatif seperti arogansi dan kekakuan pada pihak penilai dan sikap membela diri, dan ketertutupan pada pihak yang dinilai.
- h) Kegagalan untuk memanfaatkan data hasil penilaian. Kegagalan untuk menggunakan seluruh data yang diperoleh melalui proses penilaian sebagai dasar bagi semua keputusan dalam bidang sumber daya manusia (SDM) telah menurunkan kredibilitas dari program penilaian kinerja ini. Akibatnya, manajer dan karyawan tidak lagi menganggap program tersebut sebagai suatu hal yang penting.

f. Penilaian kinerja yang efektif

Penilaian kinerja yang dijalankan organisasi/perusahaan meliputi penilaian kerja karyawan, hasil kerja, promosi, dan pemberian insentif. Penilaian karyawan harus fokus pada perilaku kerja yang ditampilkan karyawan, penilaian kinerja merupakan alat ukur yang dapat membedakan karyawan yang berkinerja baik dan tidak, hasil penilaian harus diinformasikan kepada karyawan, hasil penilaian akan memberikan *feed back* antara karyawan dengan atasan, dan penilaian karyawan dapat menjadi pedoman sebagai keputusan karir di masa yang akan datang (Duane P. Schultz, Sydney Ellen Schultz : 1994 : 141 : 147).

Selain sistem yang harus efektif, unsur tim penilai harus kredibel. Karakteristik yang harus dimiliki oleh tim penilai, dikemukakan oleh Gary Dessler (2005: 2-4) sebagai berikut:

- 1) Memahami teknik-teknik penilaian dasar.
- 2) Memahami dan mampu menghindari persoalan yang bisa melumpuhkan penilaian.
- 3) Mengetahui bagaimana melakukan penilaian yang adil.

g. Metode-metode penilaian kinerja

Metode penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan penilaian kinerja. Apabila metode yang digunakan kurang tepat, dapat menghasilkan nilai yang tidak obyektif, yang dapat saja nilai tersebut tidak dapat diterima oleh karyawan yang dinilai.

Menurut Dessler (2005 : 5) ada beberapa metode penilaian kinerja, sebagai berikut:

1. Skala peringkat grafis; adalah skala yang menyebutkan sejumlah sifat dan kisaran prestasi dengan memberikan peringkat pada karyawan sesuai dengan prestasi yang telah dikerjakan.
2. Skala peringkat alternasi; adalah memberikan peringkat kepada karyawan dari yang terbaik/tertinggi hingga yang terburuk/terendah.
3. Metode perbandingan berpasangan; adalah dengan membuat bagan dari setiap kemungkinan pasangan karyawan untuk setiap sifat, dan menunjukkan mana karyawan yang lebih baik dari pasangan itu.
4. Metode distribusi buatan; adalah dengan memberikan peringkat pada kurva dalam beragam prestasi, dengan persentase yang telah ditentukan sebelumnya.

5. Metode *behaviorally anchored rating scales* (BARS); adalah metode penilaian yang bertujuan mengkombinasikan keuntungan naratif, kejadian kritis, dengan membuat skala terukur yang berdasarkan pada contoh-contoh naratif khusus mengenai prestasi yang baik dan buruk.
6. Metode *management by objectives*; adalah metode penilaian dengan melibatkan penetapan sasaran khusus yang bisa diukur untuk setiap karyawan, dan kemudian secara periodik meninjau kemajuan yang dihasilkan.

Sementara itu, Marihot Tua Efendi Hariandja (2002:206) menyebutkan adanya metode *checklist*, yaitu metode penilaian yang didasarkan pada suatu standar unjuk kerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai memeriksa apakah pegawai sudah memenuhi atau melakukannya. Setiap standar penilaian dapat diberikan bobot sesuai dengan tingkat kepentingan standar tersebut.

Berdasarkan teori tersebut di atas, maka dimensi variabel sistem penilaian kinerja dalam penelitian ini adalah menetapkan standar kerja, menilai prestasi kerja karyawan, dan pemberian umpan balik kepada karyawan. Sedangkan indikatornya adalah standar kerja yang ditetapkan harus jelas dan terkait dengan pekerjaan, dipahami oleh penilai dan yang dinilai, berfungsi sebagai alat pembandingan, karyawan yang dinilai, atasan yang menilai, tujuan penilaian, kegunaan penilaian, tempat penilaian, metode penilaian, mengkomunikasikan hasil penilaian

secara dua arah, manfaat pemberian informasi, hasil penilaian adalah gambaran prestasi dan memanfaatkan umpan balik.

3. Tunjangan Perbaikan Penghasilan

Tunjangan Perbaikan Penghasilan adalah pemberian imbalan kerja yang dapat berupa tunjangan, insentif, bonus, pesangon dan/ atau pensiun (Effendi, Syahril, Khoirulsyah, 2009). Sedangkan Simamora (2002:78) mengartikan Tunjangan Perbaikan Penghasilan adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, pengertian tunjangan yang disesuaikan dengan topik bahasan ini adalah tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan atau sokongan.

Hariandja (2002) menyatakan bahwa Tunjangan Perbaikan Penghasilan adalah jenis kompensasi lain dimana hampir semua organisasi memberikannya yang sangat luas dan penting, termasuk juga peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak didasari pada kinerja pegawai tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi serta pegawai sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan dapat bekerja lebih baik, seperti rasa aman dari kemungkinan terjadinya risiko diberlakukannya pemutusan hubungan kerja, mengalami gangguan kesehatan, kebutuhan untuk beristirahat dari pekerjaan, kebutuhan untuk berinteraksi secara akrab dengan orang lain, dan lain-lain.

Siagian (2008:92) menyatakan tujuan dari pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan adalah ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, dan kebutuhan sosial. Kebijakan remunerasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari reformasi birokrasi. Hal ini dilatarbelakangi kesadaran bahwa dalam mewujudkan *clean and good government* tidak mungkin akan dapat dilaksanakan dengan baik (efektif) tanpa kesejahteraan yang layak dari pegawai.

Remunerasi yang ada pada tubuh departemen keuangan adalah penataan kembali pemberian imbalan kerja berupa tunjangan yang dikenal dengan tunjangan khusus pembinaan keuangan negara (TKPKN) dengan didasarkan atas tingkat tanggungjawab dan resiko jabatan/ pekerjaan yang diemban.

Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para pegawai, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat. Berkaitan dengan hal tersebut perlu diadakan penelitian mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kompensasi dan kinerja pegawai.

Salah satu fenomena yang muncul dewasa ini adalah adanya kebijakan pemberian kompensasi yang cenderung masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan pegawai sedangkan kompensasi itu sendiri adalah merupakan salah satu faktor untuk mendorong pegawai agar memiliki kinerja yang tinggi.

Cascio (2003 ; 225) menyatakan bahwa kompensasi itu terbagi menjadi dua, terdapat kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur, dan tunjangan langsung lainnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan, dan mutasi.

Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja pegawai. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan kinerja dosen diharapkan akan terus meningkat. Berkaitan dengan hal tersebut perlu diadakan penelitian mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Salah satu fenomena yang muncul dewasa ini adalah adanya kebijakan pemberian kompensasi yang cenderung masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan pegawai sedangkan kompensasi itu sendiri adalah merupakan salah satu faktor untuk mendorong pegawai agar memiliki kinerja yang tinggi.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), hal ini sesuai dengan pendapat Luthans (2001:147), yang mengatakan:

“Incentives, at the end of the motivation cycle is the incentives defined as anything that will alleviate a need and reduce a drive, thus attaining an incentive will tend to restore physiological and psychological balance and will reduce or cut off the drive. Eating food, drinking water, and obtaining friends will tend to restore the balance and reduce the corresponding drivers, food, water, and friends are the incentives in these examples”

yang berarti: “kompensasi, pada akhir daur motivasi didefinisikan sebagai segala sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi gerakan, dengan demikian pencapaian kompensasi akan menuju kepada perbaikan keseimbangan fisiologis dan psikologis dan akan mengurangi atau menghilangkan gerakan. Memakan makanan, meminum air, dan memperoleh teman akan menuju kepada perbaikan keseimbangan dan mengurangi penyesuaian gerakan, makan, air, dan teman adalah kompensasi dari contoh-contoh diatas”

Tidak semua pegawai berkehendak untuk dipisahkan dalam waktu yang panjang dari keluarga, teman-temannya dan sistem yang menunjang kesenangan di rumah. Begitu pula, dorongan bergerak untuk kewajiban-kewajiban asing yang teratur dikurangi hal-hal ini meliputi pula pembayaran pelayanan, terhadap perumahan, mobil, supir dan perangsang lainnya.

Davis dan Newston (2000:135-134) mengemukakan bahwa kompensasi mengingatkan antara prestasi individu, kelompok atau organisasi yaitu dapat meliputi: upah potongan, komisi, bonus, bagi laba dan bagi produksi. Sedangkan Siagian (2008:265) mengemukakan bahwa sistem kompensasi digolongkan kedalam: (1) Sistem kompensasi pada tingkat individu (*Peacework*, bonus, komisi, kurva kematangan, dan kompensasi bagi

para eksekutif), (2) Sistem kompensasi pada kelompok (kompensasi produksi, bagian keuntungan, dan pengurangan biaya). Selanjutnya Robbins (2003:246) mengemukakan kompensasi yang mengandung pengertian yang sama dengan upah variabel yaitu suatu bagian dari upah seseorang karyawan yang didasarkan pada suatu ukuran kinerja individual atau organisasi. Upah variabel tersebut terdiri dari upah berdasarkan potongan, bonus, berbagai laba dan berbagai hasil.

Dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi adalah kompensasi yang diberikan kepada pegawai atas dasar prestasi kerjanya. Sistem kompensasi tersebut meliputi: (1) Upah potongan (*piecework*), (2) Komisi, (3) Bonus, (4) Bagian laba, (5) Bagi produksi.

- a) Upah potongan (*pacework*), yaitu pemberian kompensasi berdasarkan jumlah hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam unit produksi. Dasar penghitungan ialah bahwa makin banyak unit produksi yang dihasilkan, makin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Sistem ini tidak dapat diterapkan pada pegawai bagian administrasi, atau pada pekerjaan yang telah ditentukan.
- b) Komisi yaitu imbalan yang diberikan kepada pegawai disamping memperoleh gaji pokok, juga diberikan kompensasi karena keberhasilannya melaksanakan tugas, atau pegawai yang memperoleh penghasilannya semata-mata berupa komisi.
- c) Bonus, yaitu imbalan yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produktivitas yang berlaku

terlampui. Bonus dibayar secara eksklusif kepada para eksekutif atau kepada semua pegawai. Ada tiga cara pemberian bonus yaitu: Pertama, berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, jika jumlah produksinya melebihi jumlah yang telah ditetapkan, pegawai menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkan. Kedua, apabila terjadi penghematan waktu, yaitu jika pegawai dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya, dengan alasan bahwa dengan menghemat waktu, lebih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dan ketiga, berdasarkan perhitungan progresif, yaitu jika pegawai makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang semakin besar, makin besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produksi yang dihasilkannya.

- d) Kurva kematangan (*maturity curve*), yaitu bagi organisasi yang mengerjakan tenaga teknikal dan profesional ilmiah. Apabila ada tenaga kerja profesional yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, dibuat suatu kurva prestasi kerja. Jika kurva tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja mereka lebih besar dari prestasi kerja normal diberikan kompensasi tertentu. Dengan demikian meskipun golongan pangkat dan gaji yang sudah maksimal, penghasilan riilnya masih dapat ditingkatkan.

- e) Bagi laba atau keuntungan, yaitu kompensasi yang diberikan berdasarkan sesuatu rumus yang telah ditetapkan yang dirancang berdasarkan profitabilitas atau keuntungan suatu perusahaan atau organisasi.
- f) Bagi produksi, yaitu kompensasi yang diberikan kepada produktivitas kelompok, jika produktivitas kelompok mampu melampaui target produksi normal maka diberikan bonus.

Dalam menyusun sistem kompensasi, ada lima faktor yang harus dipertimbangkan sebagaimana dikemukakan Siagian (2008: 265-267) yaitu sebagai berikut :

- a) Tingkat upah dan gaji yang berlaku diberbagai organisasi yang ada dalam satu wilayah tertentu. Walaupun demikian juga harus dipertimbangkan langka tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tertentu yang dibutuhkan oleh organisasi.
- b) Tuntutan serikat kerja, yaitu sangat memungkinkan serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat gaji/ upah yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku disebabkan oleh berbagai faktor kebutuhan pekerja untuk meningkatkan tarap hidup dan kesejahteraan anggotanya. Peranan dan tuntutan serikat kerja perlu diperhitungkan, karena apabila tidak, para pekerja memungkinkan akan melancarkan berbagai kegiatan yang dapat merugikan organisasi dan pegawai itu sendiri.

- c) Produktivitas, yaitu apabila para pegawai merasa tidak memperoleh kompensasi yang wajar, sangat mungkin pegawai tidak akan bekerja keras, sehingga produktivitasnya rendah dan dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi.
- d) Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji, yaitu yang tercermin pada jumlah uang yang dibawa pulang oleh pegawai tersebut. Berarti bukan hanya gaji pokok yang penting, akan tetapi berbagai komponen lain dari kebijakan organisasi, seperti tunjangan jabatan, tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan transportasi, bantuan pengobatan, bonus, tunjangan kemahalan dan sebagainya.
- e) Peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam suatu daerah atau negara, misalnya tingkat upah minimum, upah lembur, mempekerjakan wanita, mempekerjakan anak dibawah umur, keselamatan kerja, hak cuti, jumlah jam kerja dalam seminggu, hak berserikat dan sebagainya.

Semua sistem kompensasi yang baik tidak bisa dilihat dari satu sudut kepentingan organisasi sebagai pemakai tenaga kerja saja atau kepentingan pegawai saja, tetapi kepentingan dari berbagai pihak yang turut terlibat baik langsung maupun tidak langsung.

Sedangkan sistem kompensasi merupakan salah satu alat untuk memotivasi para karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan itu. Kompensasi umumnya diberikan sebagai imbalan atas perilaku kerja individual, tetapi dapat pula diberikan kepada

kelompok. Sistem kompensasi menghubungkan antara kompensasi dan unjuk kerja bukan senioritas ataupun jumlah jam kerja.

Menurut Robbins (2003:193) menyatakan bahwa program kompensasi yang efektif harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a) Sederhana : aturan-aturan dalam sistem kompensasi harus ringkas, jelas dan mudah difahami.
- b) Spesifik : jangan hanya mengatakan “hasil lebih banyak” atau “hentikan kecelakaan”. Para pegawai perlu mengetahui secara tepat tentang apa yang harus mereka kerjakan.
- c) Terjangkau : setiap pegawai harus mempunyai peluang yang wajar untuk memperoleh kompensasi.
- d) Terukur : sasaran-sasaran yang terukur adalah dasar untuk membangun rencana-rencana atau program kompensasi. Program kompensasi akan menjadi tidak ada manfaatnya bila hasil/prestasi kerja spesifik tidak dapat dikaitkan dengan rupiah yang dikeluarkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang dimaksud dengan Tunjangan Perbaikan Penghasilan dalam penelitian ini adalah Tunjangan Perbaikan Penghasilan adalah pemberian imbalan kerja yang dapat berupa honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan/ atau pensiun. Adapun indikatornya yang digunakan dalam penelitian ini adalah tunjangan, bonus dan imbalan.

4. Produktivitas Kerja

Dalam konsep manajemen manusia diharapkan mau mempertahankan tenaga sepenuhnya atau setinggi mungkin untuk meningkatkan produktivitas, yang diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang bermutu dengan konotasi menyenangkan, penuh tanggung rasa, dan saling membangun. Dalam memanfaatkan sepenuhnya sumber daya manusia itu terkandung pengertian pembinaan struktur organisasi dan pengembangan mutu tenaga kerja, baik secara aktual maupun potensial.

Usaha ini menuntut keterlibatan seluruh perusahaan dimana setiap orang dapat merasakan pentingnya produktivitas yang meningkat, lalu berperan serta. Keterlibatan dalam meningkatkan produktivitas menuntut beberapa program tindakan yang nyata, disamping komunikasi dan propaganda. Bila tindakan itu tidak nyata, karyawan tidak akan melihat manfaat peran serta dalam meningkatkan produktivitas mereka.

Peningkatan produktivitas merupakan masalah sistem dalam arti tertentu, karena ada banyak segi dari pekerjaan dan kegiatan perusahaan yang mempunyai dampak terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Bidang kerja yang dapat meningkatkan produktivitas di samping perlunya pembenahan kembali beberapa bagian organisasi dan fungsi staff untuk menunjang peningkatan produktivitas semaksimal mungkin.

Adanya konsep yang berbeda-beda tentang pengertian dari produktivitas, hal ini disebabkan karena belum adanya kesepakatan umum tentang pengertian produktivitas serta kriteria-kriteria yang jelas dalam mengukur petunjuk-petunjuk produktivitas. Tetapi secara umum produktivitas

dapat diartikan sebagai suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran dengan besarnya masukan. Pada dasarnya setiap bentuk masukan bila dikualifikasikan dapat digunakan sebagai faktor penyebut (pembagi) pada ukuran produktivitas. Atas itulah orang dapat berbicara tentang produktivitas seperti produktivitas lahan tenaga kerja atau berbagai produktivitas dari berbagai sub kategori lain dari masing-masing faktor produksi, dari pada kesempatan ini kita akan membahas tentang produktivitas tenaga kerja.

Definisi produktivitas menurut Nasution (2002:203) menjelaskan bahwa:

"Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (input). Dimana peningkatan produktivitas akan meningkatkan pendapatan karyawan yang akan menambah daya beli masyarakat".

Dengan kata lain, produktivitas merupakan konsep rasio, yaitu rasio output terhadap input menjadi lebih besar. Dengan demikian, nilai rasio output dibuat menjadi lebih besar melalui peningkatan salah satu output pada tingkat input yang konstan, mengurangi penggunaan input, atau kombinasi keduanya. Selanjutnya menurut Render, Heizer (2002:14) menjelaskan bahwa: "Produktivitas adalah perbandingan yang naik antara jumlah sumber daya yang dipakai (input) dengan jumlah barang dan jasa yang dihasilkan"

Sedangkan Herjanto (2003:11) menjelaskan bahwa :

"Produktivitas merupakan ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan, adapun dimensi produktivitas kerja menurut Herjanto adalah : kualitas kerja, loyalitas kerja, kreativitas dan kualitas pribadi".

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu

kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Memahami konsep dan teori produktivitas secara baik dapat dilakukan dengan cara membedakannya dari efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu (efektif = *do right things*). Efisiensi dapat diartikan sebagai tingkat ketepatan dan berbagai kemudahan dalam melakukan sesuatu (efisiensi = *do things right*).

Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Umar, 2004)

Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa penilaian produktivitas selain dapat dihitung antara perbandingan output dan input, juga dapat dinilai dengan melihat proses atau kegiatan pelaksanaan kegiatan manajemen.

Menurut Sinungan (2000 : 23) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

- a) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara histories yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan- namun hanya mengetangahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

- b) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relative.
- c) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Sedangkan menurut Mauled Mulyono (2003 : 18) mengemukakan beberapa cara pengukuran produktivitas yang sering digunakan di antaranya adalah :

- a) Pengukuran produktivitas dengan model *engineering*, cara ini lebih mengacu kepada lingkungan fisik.
- b) Pengukuran produktivitas dengan model *accounting*, cara ini lebih mengacu kepada lingkungan pasar.

Kedua model pengukuran produktivitas ini dapat digunakan dalam berbagai dimensi, yaitu :

- a) Dimensi nasional, yang juga disebut pengukuran produktivitas tingkat makro.
- b) Dimensi industri, sering disebut pengukuran produktivitas tingkat industri.
- c) Dimensi organisasi, yang juga disebut sebagai pengukuran produktivitas tingkat perusahaan.

Berhubung dengan masih terdapatnya berbagai cara pengukuran produktivitas yang terkadang justru membuat rancu (termasuk rasio-rasio keuangan yang sering digunakan oleh kebanyakan kalangan), maka diperlukan suatu *General Theory* sebagai landasan dalam menentukan perhitungan atau cara pengukuran mana yang dipandang bermanfaat. Uraian dalam bagian inti

didasarkan pada *a general system theory of productivity*, yang hanya berlaku dalam suatu lingkungan terbatas

Kemampuan manajemen untuk menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan rendahnya produktivitas kerja karyawan. Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang sesuai serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dengan demikian maka dapat ditentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dengan mempergunakan pengukuran produktivitas kerja karyawan.

Dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan, makna produktivitas dalam penelitian ini tidak hanya sekedar rasio antara *output* dan *input*, melainkan merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Berdasarkan hasil penelitian, Ranftl (Timpe, 2002 : 110-112) berhasil menjabarkan karakteristik kunci profil karyawan yang produktif. Karakteristik yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a) Lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan.
- b) Bermotivasi tinggi.
- c) Mempunyai orientasi pekerjaan.

- d) Dewasa.
- e) Dapat bergaul dengan efektif.

Pendapat lain tentang ciri-ciri karyawan yang juga produktif juga telah berhasil dijangkau oleh Mali (Putti, 2003 : 23-25) pengarang buku *Improving Total Productivity*. Ciri-ciri yang dimaksud adalah :

- a) Mengetahui untuk menggunakan waktunya secara efektif.
- b) Memahami pekerjaan dengan baik, dan berusaha meminimalisasi kesalahan dalam bekerja.
- c) Hubungan antara pribadinya dengan semua tingkatan berlangsung dengan baik.
- d) Mempunyai tingkatan kehadiran yang baik.

Produktivitas kerja Karyawan yang teramati dari perilaku karyawan itu sendiri merupakan salah satu tahap dari proses peningkatan produktivitas kerja karyawan dimana mengandung sub variabel terdiri dari : kualitas kerja, loyalitas kerja, kreativitas dan kualitas pribadi, dengan indikator yang terdiri atas :

- a. Mutu pekerjaan
- b. Kejujuran karyawan
- c. Kehadiran
- d. Sikap
- e. Pengetahuan tentang pekerjaan
- f. Kerjasama
- g. Tanggung jawab

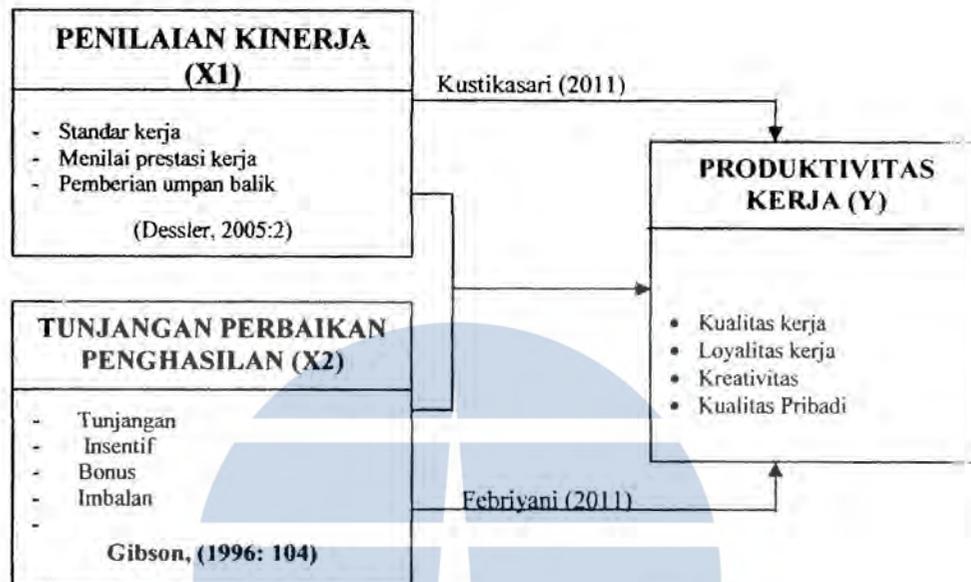
h. Pemanfaatan waktu

i. Keandalan

B. Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Tulisan	Kesamaan dg Tulisan	Perbedaan
1	Susilawati A.S 2011	Analisis Penilaian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) Pengaruhnya Terhadap Tingkat Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat	Penilaian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) dan Tingkat Efektivitas Kinerja	Efektifitas Kerja
2	Kustikasari (2011)	Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Divisi Produksi PT Mekar Unggul Sari, Jonggol Bogor)	Penilaian Kinerja dan Produktivitas	penilaian kinerja
3	Kumorotomo (2012)	Tunjangan Kinerja Daerah (Tkd) Dan Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai: Kasus Di Provinsi Gorontalo Dan Provinsi Dki Jakarta	Tunjangan Kinerja Daerah dan Peningkatan Kinerja	Informasi
4	Febriyani (2011)	Pengaruh Bonus Dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Gapuraning Rahayu Ciamis)	Bonus, Tunjangan dan Produktivitas	Bonus dan Produktivitas
5	Mardjoen (2013)	Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (Tkd) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan 6Provinsi Gorontalo	Tunjangan Kinerja Daerah dan Kinerja	tidak ada
6	Mazura, Mujiono, SPd., MM Rosmida, SE (2012)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkulu)	Insentif dan Kinerja	Insentif

C. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis Penelitian

Penulis merumuskan hipotesis berkenaan dengan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kinerja Dinas Koperasi UMKM dan Perindang Kabupaten Bungo.
2. Pemberian Tunjangan Penyesuaian Penghasil berpengaruh terhadap Produktivitas kinerja Dinas Koperasi UMKM dan Perindang Kabupaten Bungo.
3. Penilaian Kinerja dan Pemberian Tunjangan Penghasilan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindang Kabupaten Bungo.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian *survey* dengan membuat angket kepada responden (Pegawai) yang akan menjawab pernyataan-pernyataan tentang pengaruh Penilaian Kinerja, Pemberian Tunjangan Penyesuaian Penghasilan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dinas Koperasi UMKM dan Perindak Kabupaten Bungo.

Tingkat eksplanasi (*level of explanation*) penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *verifikatif*, dimana penelitian *deskriptif* adalah menganalisa data dengan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran tentang Penilaian Kinerja, Pemberian Tunjangan Penyesuaian Penghasilan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai melalui data sampel sebagaimana adanya, melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum pada Dinas Koperasi UMKM dan Perindak Kabupaten Bungo.

Sedangkan penelitian *Verifikatif* digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel Penilaian Kinerja, Pemberian Tunjangan Penyesuaian Penghasilan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai melalui suatu pengujian hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan dari lapangan. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, memprediksi dan mengontrol suatu gejala. (Nazir (2000))

Penelitian ini merupakan penelitian yang menguji Penilaian Kinerja, Pemberian Tunjangan Penyesuaian Penghasilan sebagai variabel independen terhadap Produktivitas kerja pegawai sebagai variabel dependen. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian *survey* untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun terhadap variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Penelitian ini dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga kuesioner dapat diantarkan langsung dalam waktu yang tidak lama. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data yang obyektif dan cepat (Sugiyono, 2006:199).

Pengamatan menggunakan cakupan waktu yang bersifat *cross section*, yang berarti data dan informasi diperoleh dari hasil pengumpulan data yang dilakukan pada satu waktu tertentu yaitu pada pertengahan tahun 2013 sampai pertengahan tahun 2014.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian Narimawati (2008:161). Sedangkan menurut Sugiyono (2006:80) populasi merupakan sewilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi target yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Koperasi UMKM dan Perindak Kabupaten Bungo, yang berjumlah *47 orang* pegawai yang terdiri atas pegawai negeri sipil dan pegawai honorer. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari *100 orang* maka *penelitian ini* menggunakan sensus.

Sensus adalah Pengumpulan data yang mencakup seluruh elemen atau anggota populasi yang diteliti. Sensus dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Koperasi UMKM dan Perindak Kabupaten Bungo yang berjumlah *47 pegawai*.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut arikunto 2002 untuk sampel yang kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya

C. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian merupakan suatu alat pengumpulan data yang merupakan bagian paling penting dalam sebuah penelitian. Ketersediaan data akan sangat menentukan dalam proses pengolahan dan analisa selanjutnya. Karenanya, dalam pengumpulan data harus dilakukan teknik yang menjamin bahwa data diperoleh itu benar, akurat dan bisa di pertanggungjawabkan sehingga hasil pengolahan dan analisa data tidak bias. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung

dari sumber asli atau tidak melalui media perantara. Dan data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (Indriantoro dan Supomo; 2007:147).

1. Data primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari data pribadi (*responden*) maupun dari suatu instansi yang mengolah data untuk keperluan penelitian seperti dengan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Data primer umumnya berupa data kualitatif dan digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya. Data primer dapat diperoleh dengan mengadakan penelitian lapangan atau menggunakan kuesioner.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, biasanya dari pihak kedua yang mengolah data keperluan orang lain. Data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber pada literatur dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari instansi yang berkaitan dengan yang diteliti.

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari jawaban yang diberikan responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Pada penelitian ini digunakan kuesioner dengan skala *Likert* dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1

sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, tidak setuju sampai dengan setuju, dan sebagainya (Idriantono dan Supomo 2007:147).

Table.3.1: Skala Likert pada Teknik pengumpulan data

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Kurang Setuju	KS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Idriantono dan Supomo 2007:147

Dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk diisi. Dengan demikian, peneliti akan memperoleh data atau fakta yang bersifat teoritis yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Wawancara

Teknik pengumpulan data melalui wawancara dilakukan dengan bertanya jawab langsung kepada pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindak Kabupaten Bungo yang berhubungan dengan keperluan penelitian, yaitu yang berhubungan dengan Tunjangan Peningkatan Penghasilan, Produktivitas kerja tempat pegawai bekerja pada Dinas Koperasi UMKM dan

Perindak Kabupaten Bungo. Wawancara ini dilakukan sebanyak 4 orang pegawai dinas koperasi UMKM dan Perindak Kabupaten Bungo pada dengan cara mengacak pegawai tersebut dan didatangi satu persatu pada waktu jam kerja selama kurang lebih 30 menit per pegawai.

2). Dokumentasi

Merupakan cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen-dokumen lain dari berbagai organisasi yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, yang dalam hal ini adalah analisis jabatan, pengembangan karir dan kinerja pegawai.

Dokumen yang teliti atau dipakai dalam penelitiann ini adalah daftar hadir setiap rapat, daftar yang selalu mengikuti kegiatan-kegiatan, daftar gaji pegawai.

E. Operasional Variabel

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel penilaian kinerja, dan tunjangan pegawai. Deskripsi variabel yang dimaksud dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Penilaian Kinerja (X1)

Konsep variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Penilaian kinerja (X ₁) adalah proses untuk mengukur kinerja/prestasi karyawan berdasarkan persyaratan/kriteria yang telah ditentukan (Dessler, 2005:2)	Menetapkan standar kerja	1. Standar kerja yang ditetapkan harus jelas dan terkait dengan pekerjaan	1. Tingkat standar kerja yang ditetapkan harus jelas dan terkait dengan pekerjaan	Ordinal
		2. Dipahami oleh penilai dan yang dinilai	2. Tingkat dipahami oleh penilai dan yang dinilai	Ordinal
		3. Berfungsi sebagai alat pembandingan	3. Tingkat berfungsi sebagai alat pembandingan	Ordinal
Menilai prestasi kerja karyawan	Menilai prestasi kerja karyawan	1. Karyawan yang dinilai	1. Tingkat karyawan yang dinilai	Ordinal
		2. Atasan yang menilai	2. Tingkat atasan yang menilai	Ordinal
		3. Tujuan penilaian	3. Tingkat tujuan penilaian	Ordinal
		4. Kegunaan penilaian	4. Tingkat kegunaan penilaian	Ordinal
		5. Tempat penilaian	5. Tingkat tempat penilaian	Ordinal
		6. Metode penilaian	6. Tingkat metode penilaian	Ordinal
Pemberian umpan balik kepada karyawan	Pemberian umpan balik kepada karyawan	1. Mengkomunikasikan hasil penilaian secara dua arah	1. Mengkomunikasikan hasil penilaian secara dua arah	Ordinal
		2. Manfaat pemberian informasi	2. Manfaat pemberian informasi	Ordinal
		3. Hasil penilaian adalah gambaran prestasi	3. Hasil penilaian adalah gambaran prestasi	Ordinal
		4. Manfaatkan umpan balik	4. Manfaatkan umpan balik	Ordinal

Tabel. 3.3. Operasionalisasi Variabel Tunjangan (X₂)

Konsep variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Tunjangan Perbaikan Penghasilan (X ₂) adalah Pemberian imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan/ atau pensiun Gibson, (1996: 104)	Tunjangan	1. Tunjangan Tetap	1. Kesesuaian tunjangan tetap	Ordinal
		2. Tunjangan uang makan yang diberikan	2. Tunjangan uang makan yang diberikan	Ordinal
	Insentif	1. Insentif	1. Besarnya insentif	Ordinal
			2. Imbalan uang diterima sesuai jabatan	Ordinal
			3. Imbalan uang diterima sesuai mutasi jabatan	Ordinal

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Untuk variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah Produktivitas kerja. Indikator produktivitas kerja adalah kualitas kerja, loyalitas kerja, kreativitas, kualitas pribadi (Herjanto 2003:38). Untuk lebih rinci variabel dependen, dimensi dan indikator-indikator dibuat dalam tabel berikut:



Tabel. 3.4. Operasionalisasi Variabel Terikat Produktivitas (Y)

Konsep variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Produktivitas (Y) adalah merupakan ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan Herjanto (2003:38)	Kualitas kerja	1. Mutu pekerjaan	1. Tingkat mutu pekerjaan yang dihasilkan saat ini	Ordinal
	Loyalitas kerja	1. Kejujuran karyawan	1. Tingkat Kejujuran karyawan dalam bekerja	Ordinal
		2. Kehadiran	2. Tingkat Kehadiran dalam bekerja	Ordinal
	Kreativitas	1. Sikap	1. Tingkat Sikap dalam pekerjaan	Ordinal
		2. Pengetahuan tentang pekerjaan	2. Tingkat Pengetahuan tentang pekerjaan	Ordinal
	Kualitas Pribadi	1. Kerjasama	1. Tingkat Kerjasama dengan rekan kerja	Ordinal
		2. Tanggung jawab	2. Tingkat Tanggung jawab	Ordinal
		3. Pemanfaatan waktu	3. Tingkat Pemanfaatan waktu	Ordinal
		4. Keandalan	4. Tingkat kesesuaian Keandalan dalam bekerja	Ordinal

F. Metode Analisis Data

Kegiatan penelitian setelah data dari seluruh sumber data terkumpul adalah melakukan analisis data. Metode analisis adalah proses mencari menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan

kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalan pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Sugiyono (2006:147) berpendapat bahwa analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data, mentabulasi data, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode kualitatif dan metode kuantitatif dengan menggunakan uji kualitas data, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan. Berikut merupakan penjelasan dari masing-masing metode yang digunakan:

1. Analisis Kualitatif (Deskriptif)

Menurut Sugiyono (2006:14), mengemukakan bahwa metode penelitian kualitatif itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama dilapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis terhadap berbagai temuan dilapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail.

Analisis deskriptif ini akan memberikan gambaran tentang suatu data yang akan diteliti sehingga dapat membantu dalam mengetahui karakteristik data sampel. Dalam penelitian ini analisis deskriptif dilakukan untuk

menjawab tujuan penelitian satu, dua dan tiga yaitu mengenai gambaran Kinerja, tunjangan peningkatan penghasilan dan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM dan Perindak Kabupaten Bungo dengan menggunakan skala *Likert*. Skala ini dirancang untuk melihat sejauh mana subjek setuju atau tidak dengan pernyataan yang diajukan.

Analisis deskriptif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam katagori: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Dengan menggunakan alat ukur ini, maka nilai variable yang diukur dengan menggunakan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif.

Langkah awal untuk menganalisa data dalam penelitian ini adalah menghitung skor-skor dari setiap butir soal kemudian skor-skor tersebut dijumlahkan untuk mendapatkan skor total. Umar (2001:225) dalam Hapzi (2012:81) Perhitung skor setiap komponen yg diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data. Jika jumlah sampel 47 maka untuk menghitung skor terendah adalah:

$$\text{Skor Terendah} = \text{Bobot terendah} \times \text{Jumlah Sampel}$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 47 = 47$$

Untuk menghitung skor tertinggi sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = \text{Bobot tertinggi} \times \text{Jumlah Sampel}$$

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 47 = 235$$

Selanjutnya dibuat skala perkalian untuk untuk masing-masing item pernyataan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya dengan rumus sebagai berikut:

$$RK = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Dimana:

RK: Rentang Skala

n : Jumlah sampel

m : Jumlah alternatif item jawaban

Rentang skala dalam penelitian ini diperoleh untuk 47 responden dan skor 1 sampai 5:

$$RK = \frac{47(5-1)}{5} = 37,6$$

Kemudian penilaian skor nilai tiap item pertanyaan/pernyataan dibuat rentang skala sehingga dapat diketahui letak skor penilaian responden terhadap masing-masing indikator dalam penelitian, adapun rentang keputusan rata-ratanya dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 3.5
Kriteria presentase skor responden terhadap skor ideal

Variabel Penelitian	Skor Nilai		Jumlah Klasifikasi	Pengklasifikasi n Rentang Nilai	Rentang Pengklasifikasian
	Tertinggi	Terendah			
Kinerja	235	47	5	47,00 - 84.5	<i>Sangat Tidak Setuju</i>
				84,6 - 122.1	<i>Tidak Setuju</i>
				122.2 - 159.7	<i>Cukup Setuju</i>
				159.8 - 197.3	<i>Setuju</i>
				197.4 - 235	<i>Sangat Setuju</i>
Tunjangan Peningkatan Penghasilan	235	47	5	47,00 - 84.5	<i>Sangat Tidak Setuju</i>
				84,6 - 122.1	<i>Tidak Setuju</i>
				122.2 - 159.7	<i>Cukup Setuju</i>
				159.8 - 197.3	<i>Setuju</i>
				197.4 - 235	<i>Sangat Setuju</i>
Produktivitas	235	47	5	47,00 - 84.5	<i>Sangat Tidak Setuju</i>
				84,6 - 122.1	<i>Tidak Setuju</i>
				122.2 - 159.7	<i>Cukup Setuju</i>
				159.8 - 197.3	<i>Setuju</i>
				197.4 - 235	<i>Sangat Setuju</i>

Sumber: Diolah untuk penelitian ini.

2. Analisis Verivikatif (Kuantitatif)

Analisis kuantitatif adalah analisis pengolahan data berbentuk angka (*numeric*). Dalam hal ini penulis melakukan analisis pada data kuesioner jawaban responden yang telah dikumpulkan dan diolah. Selanjutnya metode kuantitatif digunakan untuk menjawab tujuan penelitian keempat, kelima dan keenam, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Independent) terhadap variabel terikat (Dependent), baik secara parsial maupun secara simultan dengan langkah sebagai berikut.

a) Uji Kualitas Data

Uji kualitas data (*instrument*), dilakukan dengan uji reliabilitas dan validitas sebagai berikut:

1. Uji Validitas (*Validity*)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2006:267) bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor.

Rumusan yang di gunakan untuk mengukur validitas adalah *person moment correlation* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Validitas instrument
- N = Jumlah instrument
- X = Skor rata – rata dari X
- Y = Skor rata-rata dari Y

Menurut Sugiyono (2006:124), apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang diuji lebih besar dari 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan atau pernyataan tersebut merupakan

konstruksi (*construct*) yang valid. Pengujian statistik mengacu pada kriteria :

- 1). $r \text{ hitung} < r \text{ kritis}$ maka tidak valid
- 2). $r \text{ hitung} > r \text{ kritis}$ maka valid

Pengujian validitas konstruk dengan SPSS 20.0 adalah menggunakan Korelasi. Kriterianya, instrumen valid apabila nilai korelasi (*pearson correlation*) adalah positif, dan nilai probabilitas korelasi [sig. (2-tailed)] < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 untuk selanjutnya akan dibahas pada bab IV.

2. Uji Reliabilitas (*Reliability*)

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal.

Menurut Cooper Schindler (2005:215) *reliability a measure is reliable to the degree that it supplies consistent results*. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan *test-retest*, *parallel forms*, *split half*.

Secara umum pengujian reliabilitas dilihat dari dua pandangan, yaitu *internal consistency and without bias error*. Dengan menggunakan program *Statistic Program Social Science* (SPSS) Versi 20.0 sebuah variabel dependen dan independen mempunyai *internal consistency* dan *without bias error* apabila angka *alpha Cronbach's* menunjukkan angka diatas 0.60 atau lebih besar dari 0.60 atau dinyatakan *reliabel*. Karena dianggap mempunyai jawaban responden yang konsisten dan stabil (*stability and consistency*).

Konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka hasil data hasil angket memiliki tingkat *reliabilitas* yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya, dan ini dibahas pada bab 4 berikutnya.

b) Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

Adapun asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini sebelum menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti terdiri atas:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistic.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat diantara sesama variabel independent maka konsekuensinya adalah:

- a. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
- b. Nilai standar *error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independent, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar, yang mengakibatkan standar *error* nya semakin besar pula.

Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF). Menurut Gujarat (2008:362), jika nilai *VIF* nya akurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinearitas.

c) **Persamaan Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung.

Menurut sugiono (2006:149) analisis linear regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependent bila nilai variabel independent dinaikan atau diturunkan nilainya.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain dan meramalkan nilai suatu variabel apabila variabel lain diketahui. Untuk lebih memudahkan dalam pengerjaan dan agar hasilnya lebih akurat, maka dalam menganalisis data penulis menggunakan program SPSS versi 20.0 *for window*.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan pengaruh Penilaian Kinerja dan Tunjangan Peningkatan Penghasilan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Koperasi UMKM dan Perindak Kabupaten Bungo. Adapun persamaan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas kerja
 α = Konstanta Intersep
 X_1 = Kinerja
 X_2 = Tunjangan
 β_1 = Koefisien Variabel Kinerja
 β_2 = Koefisien Variabel Tunjangan
 e = Tingkat Kesalahan (*error term*)

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (KD) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah dari nol (0) dan satu (1), nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variasi variabel dependent. Analisis Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) yang dinyatakan dalam persentase.

Untuk mencari besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel tak bebas digunakan koefisien determinan dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi (Seberapa jauh perubahan variabel Y dipengaruhi oleh variabel X).

r = Koefisien Korelasi

Untuk memudahkan pelaksanaan analisis data, maka penelitian ini akan menggunakan program SPSS for Windows versi 20.0.

2. Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

Uji parsial (Uji t) untuk menjawab hipotesis empat dan lima. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya (*independent variable*) memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebasnya (X) tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah sebagai berikut

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\alpha < 0.05$, maka tolak H_0 dan terima H_1
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\alpha > 0.05$, maka terima H_0 dan tolak H_1

3. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model *regresi* dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Tingkat probabilitas $< 0,05$ dianggap signifikan atau model *regresi* tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011:127).

Uji simultan atau uji F adalah untuk menjawab hipotesis enam. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (*independent variable*) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} , maka beberapa variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Namun sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ dari nilai F_{tabel} , maka beberapa variabel bebasnya (X_1 dan X_2) secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya (Y)

Uji F dapat juga dilakukan dengan melihat nilai probabilitas alphanya, apabila $\alpha < 0.05$ berarti beberapa variabel bebas (X_1, X_2) memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya (Y). Sebaliknya apabila $\alpha > 0.05$ berarti beberapa variabel bebas tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Kriteria pengujian hipotesis secara simultan pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah sebagai berikut:

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\alpha < 0.05$, maka tolak H_0 dan terima H_1
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\alpha > 0.05$, maka terima H_0 dan tolak H_1

G. Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Rancangan uji hipotesis untuk deskriptif (Hipotesis I) berdasarkan rentang skala diatas. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh penilaian kinerja (X_1) dan Tunjangan Peningkatan Penghasilan (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu:

1. Kinerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Koperasi UMKM dan Perindak Kabupaten Bungo.
 H_0 : Kinerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
 H_1 : Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
2. Tunjangan Peningkatan Penghasilan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Koperasi UMKM dan Perindak Kabupaten Bungo.
 H_0 : Tunjangan Peningkatan Penghasilan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

H_1 : Tunjangan Peningkatan Penghasilan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

3. Kinerja dan Tunjangan Peningkatan Penghasilan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi UMKM dan Perindak Kabupaten Bungo.

H_0 : Kinerja dan Tunjangan Peningkatan Penghasilan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja .

H_1 : Kinerja dan Tunjangan Peningkatan Penghasilan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden Penelitian

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada petugas yang dijadikan sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden dengan harapan agar informasi ini dapat dijadikan masukan bagi Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kbaupaten Bungo dalam menyusun strategi yang sesuai dengan karakteristik masing-masing responden dimasa yang akan datang. Karakteristik yang dapat disajikan dalam penelitian ini meliputi; jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan formal terakhir, dan masa kerja responden. Untuk lebih jelasnya mengenai aspek-aspek tersebut, dapat dilihat dalam tabel berikut ini;

Tabel 4.1 Karakteristik responden menurut Jenis Kelamin, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

Jenis kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Pria	31	65.9
Wanita	16	34.1
Total	47	100

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan data dalam Tabel 4.1 di atas karakteristik responden menurut jenis kelamin dan mayoritas dari responden (pegawai) Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo adalah pria sebesar 65.9% sedangkan wanita sebesar 34.1%, dengan tidak membedakan jenis kelamin, usia serta

tingkat pendidikan, pegawai dapat menekuni dan memiliki tanggungjawab atas pekerjaannya akan cukup memahami dalam melaksanakan pekerjaan, sebagaimana Ruky (2005:49), menyatakan bahwa jenis kelamin tidak dibedakan dalam penilaian produktivitas kerja.

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan Usia, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20 - 30 tahun	0	0.0
31 - 40 tahun	16	34
41 - 51 tahun	17	36.2
> 51 tahun	14	29.8
Total skor	47	100

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Tabel 4.2 di atas, memperlihatkan karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa usia para pegawai Kantor Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, relatif termasuk usia produktif yakni berkisar antara 41 – 51 tahun sebesar 36.2%. Idealnya dalam usia tersebut merupakan masa-masanya bagi para pegawai yang bersangkutan menyenangi bidang-bidang pekerjaan yang cukup menantang dalam mengaplikasikan idealismenya. Data ini dapat dipergunakan sebagai bahan antara lain penilaian kinerja, perencanaan peningkatan kualitas kinerja, promosi, perekrutan pegawai yang tidak membedakan jenis kelamin, sebagaimana Ruky (2005:49), menyatakan bahwa jenis kelamin tidak dibedakan dalam penilaian kinerja, akan tetapi kinerja khususnya tidak memandang usia. Hal ini sesuai dengan pendapat

Siagian (2008 : 33) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai tidak tergantung pada usia pegawai selama masih aktif bekerja.

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SLTA	11	23.4
D1/DII/DIII	6	12.8
S-1	25	53.2
S-2	5	10.6
Total	47	100

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Kemudian pada Tabel 4.3 di atas ini mengelompokkan responden berdasarkan Pendidikan, dan ternyata sebagian besar lulusan SI sebesar 53.2%, namun yang berpendidikan SLTA sebesar 23.4%, sehingga dapat dikatakan pendidikan cukup menunjang pada intelektual pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, dengan demikian mereka akan dapat menilai baik tidaknya suatu pembinaan dan dapat memahami dengan mudah aturan yang diberlakukan oleh organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2008:76) yang menyatakan bahwa pendidikan akan menunjang prestasi kerja pegawai, namun tidak menutup kemungkinan pegawai dengan pendidikan kurang tinggi dapat mencapai prestasi puncak apabila memiliki etos kerja yang tinggi dan tujuan yang jelas.

Bagi pegawai dengan pendidikan tersebut serta telah mengikuti pendidikan dan pelatihan pegawai selain menunjang produktivitas kerja yang merupakan prestasi kerja pegawai juga akan menunjang promosi jabatan.

Tabel 4.4. Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
5 – 10 tahun	16	34
11 - 15 tahun	5	10.6
16 -20 tahun	7	14.9
> 20 tahun	19	40.5
Total	47	100

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Tabel 4.4 di atas memperlihatkan bahwa responden dikelompokkan kedalam karakteristik berdasarkan masa kerja, Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa masa kerja para pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, > 20 tahun sebesar 40.5%. Dilihat dari masa kerja yang dimilikinya, mereka memiliki pengalaman yang cukup lama dibidang tugasnya masing-masing, sehingga dapat dikatakan tepat dijadikan pegawai dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2008:78) yang menyatakan bahwa masa kerja menunjang dalam meningkatkan prestasi kerja. Peningkatan prestasi kerja pegawai merupakan salah satu kriteria bahan penilaian pimpinan baik dalam promosi pegawai maupun penghargaan yang akan diberikan kepada pegawai.

2. Penilaian Kinerja pada Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo

Penilaian kinerja merupakan suatu upaya untuk memberikan evaluasi atas hasil kinerja seseorang yang dihitung berdasarkan kuantitas dan kualitas hasil kerja dibandingkan dengan standar kerja yang sudah ditetapkan sebelumnya.

“Penilaian kinerja adalah proses untuk mengukur kinerja / prestasi kerja karyawan, dan pengertian dari prestasi kerja karyawan adalah tingkatan dimana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan” (Milkovich & Bouderau; 1991:100).

Berdasarkan batasan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa Penilaian Kinerja adalah sekumpulan unsur-unsur yang saling berhubungan satu sama lainnya, yang digunakan dalam proses penilaian mengenai hasil dan proses kerja yang mampu dicapai oleh karyawan pada posisi pekerjaan tertentu dan jangka waktu tertentu.

Perlu dikemukakan pula bahwa bahwa skor tertinggi dan terendah dari variabel Penilaian Kinerja yaitu skor tertinggi $5 \times 47 = 235$, sedangkan skor terendah $1 \times 47 = 47$, skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel Penilaian Kinerja dengan rentang skor 37.6. Untuk lebih jelasnya mengenai aspek-aspek tersebut, dapat dilihat dalam Tabel berikut ini;

Tabel 4.5. Tanggapan responden mengenai standar yang diterapkan dalam penilaian kinerja saat ini telah jelas, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor (FxSkala)
Sangat setuju	6	12.8	30
Setuju	8	17.0	32
Ragu-ragu	14	29.7	42
Tidak setuju	10	21.3	20
Sangat tidak setuju	9	19.2	9
Total Skor	47	100	133

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, maka skor bobot skor setiap indikator adalah sebagai berikut :

Sangat Tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat setuju
47	84.6	122.2	159.8	197.4
133				

Berdasarkan bobot skor setiap indikator di atas dapat diketahui bahwa mengenai standar yang diterapkan dalam penilaian kinerja saat ini telah jelas, terkait langsung dengan pekerjaan, praktis, dan melalui proses analisa pekerjaan dan jabatan dengan skor 133, hal ini menunjukkan bahwa pegawai terikat atau komit dengan aturan dalam melaksanakan pekerjaan, ini terlihat bahwa 14 orang atau sebesar 29.8% dari seluruh jumlah pegawai memberikan jawaban sangat setuju dan setuju, sehingga setiap pegawai diwajibkan melaksanakan pekerjaan dengan aturan disiplin pegawai pada Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo. Goleman (1999 :191) mengemukakan bahwa Penilaian Kinerja dibentuk

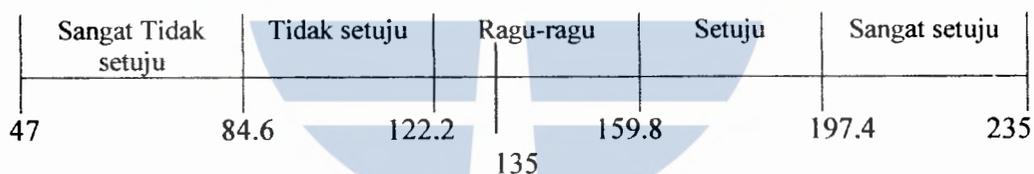
oleh empat faktor utama, yaitu: visibilitas, ketegasan, keteguhan perilaku, dan kemauan pribadi.

Tabel 4.6. Tanggapan responden mengenai standar kerja telah dipahami oleh penilai maupun yang dinilai, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor (FxSkala)
Sangat setuju	5	10.6	25
Setuju	12	25.6	48
Ragu-ragu	10	21.2	30
Tidak setuju	12	25.6	24
Sangat tidak setuju	8	17.0	8
Total Skor	47	100	135

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, maka skor bobot skor setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan bobot skor setiap indikator di atas dapat diketahui bahwa mengenai standar kerja telah dipahami oleh penilai maupun yang dinilai dengan skor 135, Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya keraguan dalam penilaian standar kerja yang dinilai oleh atasan ataupun dinilainya, ini terlihat bahwa 12 orang atau sebesar 25.6% dari seluruh jumlah pegawai memberikan jawaban setuju serta sebanyak 10 orang atau sebesar 21.2% dari seluruh jumlah pegawai memberikan jawaban ragu-ragu. Penilaian Kinerja didefinisikan sebagai suatu keadaan yang mana seorang karyawan mengidentifikasi kerjasama karyawan dengan organisasi tertentu beserta tujuan-tujuannya dan mau menjaga

keanggotaannya agar kerjasama di dalam organisasi tersebut berjalan baik (Robbins, 2003 :142).

Tabel 4.7. Standar kerja yang ditetapkan berfungsi sebagai pembanding, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor (FxSkala)
Sangat setuju	10	21.2	50
Setuju	10	21.2	40
Ragu-ragu	9	19.2	27
Tidak setuju	11	23.5	22
Sangat tidak setuju	7	14,9	7
Total Skor	47	100	146

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, maka skor bobot skor setiap indikator adalah sebagai berikut :

Sangat Tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat setuju
47	84.6	122.2	159.8	197.4
146				

Berdasarkan bobot skor setiap indikator di atas dapat diketahui bahwa mengenai standar kerja yang ditetapkan berfungsi sebagai pembanding antara prestasi seorang pegawai dengan pegawai lainnya dengan skor 146, Hal ini menunjukkan bahwa setiap pegawai dapat dijadikan pembanding untuk mengetahui keefektifan standar penilaiatn kinerja, karena setiap pegawai mempunyai Penilaian Kinerja sesuai standar yang ditetapkan dalam mengoptimalkan pembinaan dan pengawasan keuangan kepada dinas/instansi, ini terlihat bahwa 20 orang atau sebesar 42.4% dari seluruh jumlah pegawai memberikan jawaban sangat setuju dan setuju. Oleh karena itu dengan adanya standar kerja yang

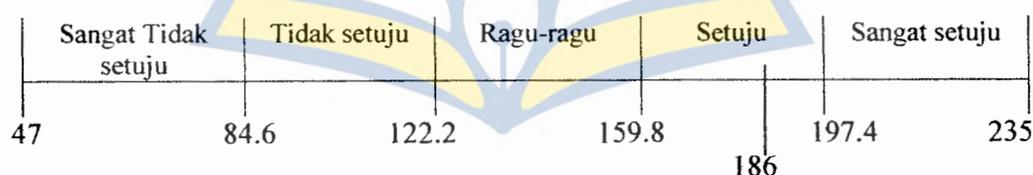
efektif, maka pegawai dengan organisasi akan sinergis, sehingga target dari pengawasan akan tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam pengawasan berwawasan pembinaan terhadap dinas/ instansi maupun lembaga dilingkungan Kabupaten Bungo. Sistem Penilaian ini dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas kerja pegawai, pembinaan dan juga perbaikan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila tidak sesuai dengan standar (Suwatno, 2004:123).

Tabel 4.8. Tanggapan responden mengenai pegawai dinilai berdasarkan pada latar belakang pendidikan, usia, pangkat/golongan, jabatan, dan kegiatan pekerjaan, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor (FxSkala)
Sangat setuju	17	36.1	85
Setuju	11	23.4	44
Ragu-ragu	5	10.6	35
Tidak setuju	8	17.1	16
Sangat tidak setuju	6	12.8	6
Total Skor	47	100	186

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, maka skor bobot skor setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan bobot skor setiap indikator di atas dapat diketahui bahwa mengenai pegawai dinilai berdasarkan pada latar belakang pendidikan, usia, pangkat/golongan, jabatan, dan kegiatan pekerjaan dengan skor 186, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan Penilaian Kinerja dengan kriteria

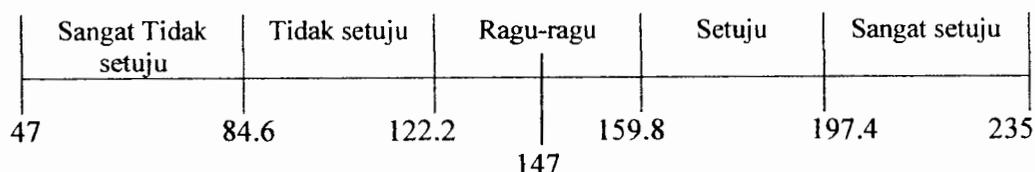
yang telah ditetapkan, sehingga pegawai untuk komit, konsistensi dan konsekuensi, serta partisipasi semua pihak terkait dalam pekerjaan, ini terlihat bahwa 17 orang atau sebesar 36.1% dari seluruh jumlah pegawai memberikan jawaban sangat setuju. Suatu penilaian bisa dikatakan objektif bila semua faktor yang ada dimasukkan dalam pertimbangan penilaian, ini jelas tidak mungkin, selain memerlukan penelitian yang panjang juga biaya yang besar. Sebagai jalan keluar dibuatlah peraturan yang pada akhirnya ditetapkan sebagai kriteria penilaian, baik sepihak (oleh atasan) maupun berdasarkan musyawarah Castetter (2004:244-247).

Tabel 4.9. Tanggapan responden mengenai tim penilai yang ada saat ini telah melakukan penilaian secara obyektif, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor (FxSkala)
Sangat setuju	16	34.1	80
Setuju	6	12.8	24
Ragu-ragu	2	4.2	6
Tidak setuju	14	29.8	28
Sangat tidak setuju	9	19,1	9
Total Skor	47	100	147

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, maka skor bobot skor setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan bobot skor setiap indikator di atas dapat diketahui bahwa mengenai tim penilai yang ada saat ini telah melakukan penilaian secara obyektif

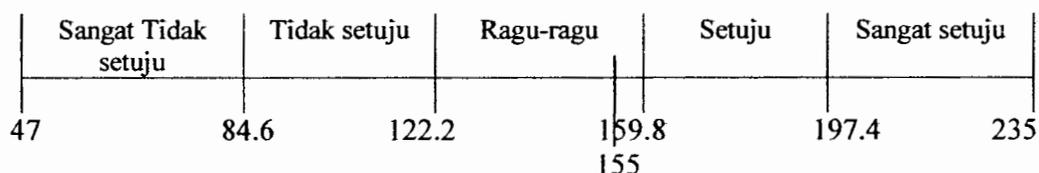
dengan skor 147, Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya keraguan responden dalam melakukan penilaian secara obyektif yang dilakukan pada setiap pegawai. Oleh karena itu agar tim penilai obyektif dalam menilai diperlukan metode penilaian, karena metode penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan penilaian kinerja. Apabila metode yang digunakan kurang tepat, dapat menghasilkan nilai yang tidak obyektif, yang dapat saja nilai tersebut tidak dapat diterima oleh karyawan yang dinilai, ini terlihat bahwa 16 orang atau sebesar 34.1% dari seluruh jumlah pegawai memberikan jawaban sangat setuju serta sebanyak 14 orang atau sebesar 29.8% dari seluruh jumlah pegawai memberikan jawaban tidak setuju. Brown, Hitchcock, dan Willard (2001 :5) secara singkat mengatakan bahwa keterikatan karyawan dengan organisasi dibangun dan dijaga atas dasar kerelaan untuk saling memberi dan menerima keunggulan kompetensi dari kedua pihak.

Tabel 4.10. Tanggapan responden mengenai materi dalam penilaian kinerja berdasarkan Manajemen Kinerja Individu (MAKIN) merupakan materi penilaian yang tepat, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor (FxSkala)
Sangat setuju	10	21.3	50
Setuju	11	23.4	44
Ragu-ragu	14	29.8	42
Tidak setuju	7	14.9	14
Sangat tidak setuju	5	10.6	5
Total Skor	47	100	155

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, maka skor bobot skor setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan bobot skor setiap indikator di atas dapat diketahui bahwa mengenai materi dalam penilaian kinerja berdasarkan Manajemen Kinerja Individu (MAKIN) merupakan materi penilaian yang tepat dengan skor 155, Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya keraguan dalam penilaian dengan menggunakan MAKIN, karena dengan menggunakan MAKIN para pegawai senior dapat ditempatkan dalam *grade* yang lebih rendah dari pegawai-pegawai yang lebih junior, ini terlihat bahwa 14 orang atau sebesar 29.8% dari seluruh jumlah pegawai memberikan jawaban ragu-ragu. Oleh karena itu sistem MAKIN dapat diterapkan dengan memperhatikan indikator-indikator dengan menggunakan sistem DUPAK. Penilaian kinerja merupakan alat ukur yang dapat membedakan karyawan yang berkinerja baik dan tidak, hasil penilaian harus diinformasikan kepada karyawan, hasil penilaian akan memberikan *feed back* antara karyawan dengan atasan, dan penilaian karyawan dapat menjadi pedoman sebagai keputusan karir di masa yang akan datang (Duane P. Schultz, Sydney Ellen Schultz : 1994 : 141 : 147).

Tabel 4.11. Tanggapan responden mengenai atasan / tim penilai selalu menginformasikan setiap hasil penilaian kinerja, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor (FxSkala)
Sangat setuju	5	10.6	25
Setuju	8	17	32
Ragu-ragu	15	31.9	45
Tidak setuju	14	29.8	28
Sangat tidak setuju	5	10.7	5
Total Skor	47	100	135

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, maka skor bobot skor setiap indikator adalah sebagai berikut :

Sangat Tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat setuju
47	84.6	122.2	159.8	197.4
135				

Berdasarkan bobot skor setiap indikator di atas dapat diketahui bahwa mengenai Atasan / Tim Penilai selalu menginformasikan setiap hasil penilaian kinerja dengan skor 135, Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya keraguan responden kepada tim penilaian dalam menginformasikan setiap penilaian pejabat fungsional, ini terlihat bahwa sebanyak 15 orang atau sebesar 31.9% dari seluruh jumlah pegawai memberikan jawaban ragu-ragu serta sebanyak 14 orang atau sebesar 29.8% dari seluruh jumlah pegawai memberikan jawaban tidak setuju. Oleh karena itu diharapkan tim penilai atau atasan langsung menginformasikan setiap hasil penilaian kinerja tanpa adanya diskriminasi, karena dengan tim penilai atau atasan langsung menginformasikan setiap hasil penilaian kinerjanya, akan langsung dihubungkan dengan *job grading* yang berpengaruh pada karir jabatan

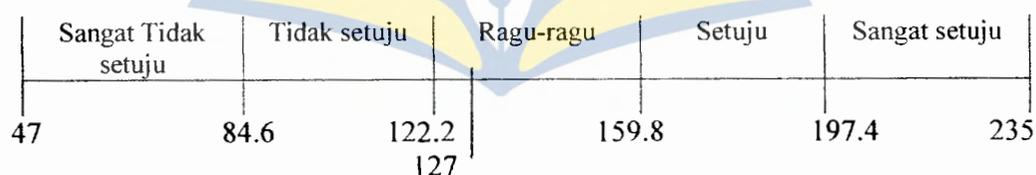
dan besaran remunerasi yang akan diterima. penilaian kinerja merupakan alat ukur yang dapat membedakan karyawan yang berkinerja baik dan tidak, hasil penilaian harus diinformasikan kepada karyawan, hasil penilaian akan memberikan *feed back* antara karyawan dengan atasan, dan penilaian karyawan dapat menjadi pedoman sebagai keputusan karir di masa yang akan datang (Duane P. Schultz, Sydney Ellen Schultz : 1994 : 141 : 147).

Tabel 4.12. Tanggapan responden mengenai hasil penilaian kinerja yang disampaikan dan dipergunakan oleh organisasi untuk menentukan kebijakan mutasi, promosi, dan pendidikan dan pelatihan, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor (FxSkala)
Sangat setuju	3	6.4	15
Setuju	4	8.5	16
Ragu-ragu	24	51.1	72
Tidak setuju	8	17	16
Sangat tidak setuju	8	17	8
Total Skor	47	100	127

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, maka skor bobot skor setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan bobot skor setiap indikator di atas dapat diketahui bahwa mengenai hasil penilaian kinerja yang disampaikan dan dipergunakan oleh organisasi untuk menentukan kebijakan mutasi, promosi, dan pendidikan dan pelatihan dengan skor 127, Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya keraguan

terhadap tujuan organisasi bahwa hasil penilaian kinerja yang disampaikan dan dipergunakan oleh organisasi untuk menentukan kebijakan mutasi, promosi, dan pendidikan dan pelatihan, ini terlihat bahwa 24 orang atau sebesar 51.1% dari seluruh jumlah pegawai memberikan jawaban ragu-ragu.

Tabel 4.13. Tanggapan responder mengenai setelah selesai proses penilaian kinerja, dapat memperoleh penjelasan dari atasan langsung tentang kelebihan dan kekurangan, serta saran perbaikan sehingga usaha perbaikan dapat lebih terarah, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor (FxSkala)
Sangat setuju	15	31.9	75
Setuju	6	12.8	24
Ragu-ragu	5	10.6	15
Tidak setuju	8	17	16
Sangat tidak setuju	13	27.7	13
Total Skor	47	100	143

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, maka skor bobot skor setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan bobot skor setiap indikator di atas dapat diketahui bahwa mengenai setelah selesai proses penilaian kinerja, dapat memperoleh penjelasan dari atasan langsung tentang kelebihan dan kekurangan, serta saran perbaikan sehingga usaha perbaikan dapat lebih terarah dengan skor 143, Hal ini menunjukkan bahwa ketidaksetujuan dan keraguan responden terhadap setelah selesai proses penilaian kinerja, dapat memperoleh penjelasan dari atasan

langsung tentang kelebihan dan kekurangan, serta saran perbaikan sehingga usaha perbaikan dapat lebih terarah, ini terlihat bahwa 13 orang atau sebesar 27.7% dari seluruh jumlah pegawai memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sasaran strategi yang diterapkan yaitu meningkatkan kinerja pelayanannya di bidang pembinaan dan pengawasan supaya setiap Instansi Pemerintah di Kabupaten Bungo mampu mencapai tujuannya secara efisien dan efektif, mampu mengelola keuangan negara/daerah secara andal, mampu mengamankan aset serta mendorong ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan tidak akan tercapai.

Tabel 4.14. Tanggapan responden mengenai umpan balik pada saat penilaian kinerja sekaligus merupakan evaluasi atas prestasi kerja yang dicapai, di Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor (FxSkala)
Sangat setuju	3	6.4	15
Setuju	12	25.5	48
Ragu-ragu	15	31.9	45
Tidak setuju	12	25.5	24
Sangat tidak setuju	5	10.7	5
Total Skor	47	100	137

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, maka skor bobot skor setiap indikator adalah sebagai berikut :

Sangat Tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat setuju
47	84.6	122.2	159.8	197.4
137				

Berdasarkan bobot skor setiap indikator di atas dapat diketahui bahwa mengenai Umpan balik pada saat penilaian kinerja sekaligus merupakan evaluasi

atas prestasi kerja yang dicapai selama periode penilaian tersebut dengan skor 137, Hal ini menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja dengan menggunakan MAKIN akan menjadi umpan balik pada saat penilaian kinerja sekaligus merupakan evaluasi atas prestasi kerja yang dicapai, ini terlihat bahwa 12 orang atau sebesar 25.5% dari seluruh jumlah pegawai memberikan jawaban setuju. Penilaian dengan MAKIN agar dilakukan secara bertahap agar pegawai dapat menerima dari hasil evaluasi tersebut.

Secara umum Penilaian Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo dapat dilihat pada tabel 4.15 di bawah.

Tabel 4.15 Rangkuman Penilaian Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47).

No.	Indikator	Skor	Rata-rata	Ket.
1.	Standar yang diterapkan dalam penilaian kinerja saat ini telah jelas	133	26,6	Ragu-ragu
2.	Standar kerja telah dipahami oleh penilai maupun yang dinilai	135	27	Ragu-ragu
3.	Standar kerja yang ditetapkan berfungsi sebagai pembanding	146	29,2	Ragu-ragu
4.	Pegawai dinilai berdasarkan pada latar belakang pendidikan, usia, pangkat/golongan, jabatan, dan kegiatan pemeriksaan	186	33,2	Setuju
5.	Tim penilai yang ada saat ini telah melakukan penilaian secara obyektif	147	29,4	Ragu-ragu
6.	Materi dalam penilaian kinerja berdasarkan Manajemen Kinerja Individu (MAKIN) merupakan materi penilaian yang tepat	155	31	Ragu-ragu
7.	Atasan / Tim Penilai selalu menginformasikan setiap hasil penilaian kinerja	135	27	Ragu-ragu
8.	Hasil penilaian kinerja yang disampaikan dan dipergunakan oleh organisasi	127	25,4	Ragu-ragu
9.	Setelah selesai proses penilaian kinerja, dapat memperoleh penjelasan dari atasan langsung	143	28,6	Ragu-ragu
10.	Umpan balik pada saat penilaian kinerja	137	27,4	Ragu-ragu
	Jumlah	1444		
	Rata-rata Skor	144.4		

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 20.00

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, skor total nilai kumulatif variabel Penilaian Kinerja mencapai 1444. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 10 \times 47 = 2350$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 10 \times 47 = 470$. Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel Penilaian Kinerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 376 sebagai berikut :

Sangat rendah	Rendah	Cukup tinggi	Tinggi	Sangat tinggi
470	846	1222	1598	1974
		1636		2350

Berdasarkan bobot skor variabel Penilaian Kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo cukup tinggi, namun ada hal harus diperhatikan oleh organisasi yaitu materi dalam penilaian kinerja berdasarkan Manajemen Kinerja Individu (MAKIN) merupakan materi penilaian yang kurang tepat, Atasan / Tim Penilai kurang menginformasikan setiap hasil penilaian kinerja, hasil penilaian kinerja yang disampaikan kadang-kadang dipergunakan oleh organisasi, setelah selesai proses penilaian kinerja, kurang dapat memperoleh penjelasan dari atasan langsung.

3. Pemberian Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) pada pegawai di Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo

Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan dan kinerja pegawai. Karena itu semestinya pemberian Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar para pegawai menjadi puas sehingga kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat. Karena sebagian besar seseorang

bekerja untuk mendapatkan Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP). Berkaitan dengan hal tersebut perlu diadakan penelitian mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja pegawai. Handoko (2008 : 155) yang menyatakan bahwa Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) adalah semua bentuk pendapatan yang berbentuk uang atau barang secara langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

Cascio (2003 ; 225) menyatakan bahwa Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) itu terbagi menjadi dua, terdapat Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) langsung dan maupun Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) tidak langsung. Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) langsung terdiri dari kecukupan gaji, kecukupan uang perjalanan, kecukupan uang lembur, honor kegiatan dan honor kehadiran kerja Sedangkan Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) tidak langsung terdiri dari tunjangan askes, pemberian pakaian kerja, kesesuaian promosi jabatan dengan prestasi, kesesuaian imbalan dengan jabatan dan kesesuaian imbalan dengan mutasi.

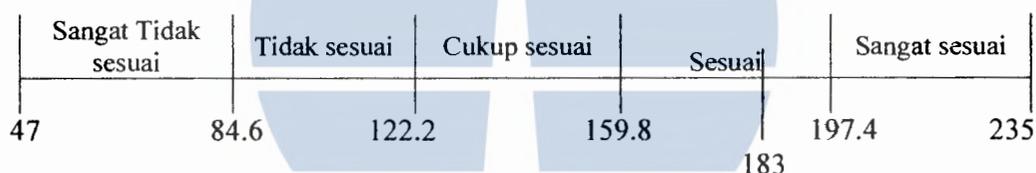
Perlu dikemukakan pula bahwa bahwa skor tertinggi dan terendah dari indikator-indikator variabel Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) yaitu skor tertinggi $5 \times 47 = 235$, sedangkan skor terendah $1 \times 47 = 47$ untuk setiap indikator, skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) dengan rentang skor 37.6. Untuk lebih jelasnya mengenai indicator-indikator tersebut, dapat dilihat dalam tabel berikut ini;

Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai kesesuaian tunjangan tetap dengan kebutuhan, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor (FxSkala)
Sangat sesuai	21	44.7	105
Sesuai	15	31.9	60
Cukup sesuai	2	4.2	6
Tidak sesuai	3	6.4	6
Sangat tidak sesuai	6	12.8	6
Total Skor	47	100	183

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, maka skor bobot setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan Tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kesesuaian tunjangan tetap dengan kebutuhan dengan skor 183, hal ini menunjukkan bahwa tunjangan tetap yang diterima responden sesuai dengan kebutuhan, jadi perlu dipertimbangkan lagi untuk lebih disesuaikan lagi, karena dengan terjadinya krisis global yang berimbas kepada semua lembaga/ organisasi termasuk kepada tingkat kebutuhan setiap orang, oleh karena itu lembaga perlu mempertimbangkan meningkatkan tunjangan tetap mereka, karena Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) adalah untuk mendorong kinerja yang lebih tinggi, ini terlihat bahwa 21 orang atau sebesar 44.7% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban sangat sesuai, namun ada sebagian yang

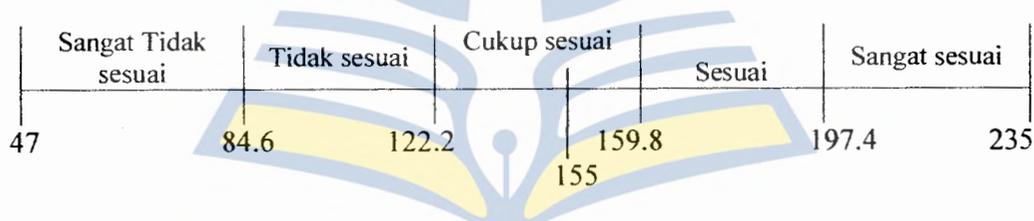
menyatakan sesuai, sehingga pihak unit kerja perlu merekomendasikan kepada pihak terkait agar tunjangan tetap pegawai lebih ditingkatkan lagi untuk memenuhi kebutuhan, seperti diungkapkan Flippo (1997:52) bahwa pemberian gaji kepada pegawai harus berorientasi azas pantas dan layak.

Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai uang makan yang didapatkan, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor (FxSkala)
Sangat sesuai	9	19.1	45
Sesuai	11	23.4	44
Cukup sesuai	14	29.8	42
Tidak sesuai	11	23.4	22
Sangat tidak sesuai	2	4.3	2
Total Skor	47	100	155

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, maka skor bobot setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan Tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai uang makan yang didapatkan dengan skor 155, hal ini menunjukkan bahwa uang makan yang didapatkan responden sesuai dengan kebutuhan, ini terlihat bahwa 20 orang atau sebesar 42.5% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban sangat sesuai dan sesuai. namun ada sebagian pegawai yang menyatakan tidak sesuai, sehingga perlu keseimbangan tugas luar untuk menambah uang makan

yang mereka terima, karena dengan penambahan uang makan dapat meningkatkan stamina mereka. Milcovich (1997:462) mengatakan bahwa tunjangan/insentif adalah merupakan bagian dari Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) yang harus diberikan organisasi kepada para pegawainya, sedangkan Robbins (2003:246) mengemukakan bahwa sistem Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) mengandung pengertian yang sama dengan tunjangan atau kesejahteraan, yaitu suatu bagian dari komisi, bonus, bagi laba dan bagi produksi yang didasarkan pada suatu ukuran kinerja individual atau organisasi.

Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai kesesuaian insentif dengan prestasi, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor (FxSkala)
Sangat sesuai	10	21.3	50
Sesuai	11	23.4	44
Cukup sesuai	13	27.7	39
Tidak sesuai	12	25.5	24
Sangat tidak sesuai	1	2.1	1
Total Skor	47	100	158

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, maka skor bobot setiap indikator adalah sebagai berikut :

Sangat Tidak sesuai	Tidak sesuai	Cukup sesuai	Sesuai	Sangat sesuai
47	84.6	122.2	159.8	197.4
158				

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kesesuaian insentif dengan prestasi dengan skor 158, hal ini menunjukkan bahwa

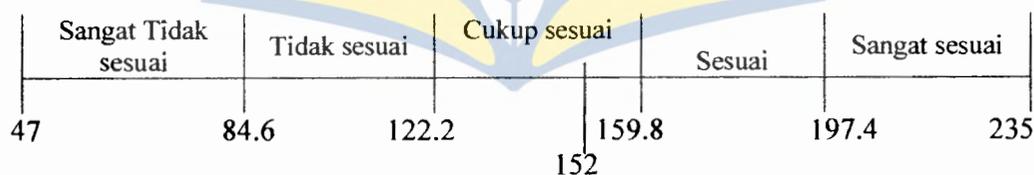
insentif yang diberikan sesuai harapan, ini terlihat bahwa 11 orang atau sebesar 23.4% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban sesuai. Robbins (2003:246) mengemukakan bahwa sistem Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) mengandung pengertian yang sama dengan tunjangan atau kesejahteraan, yaitu suatu bagian dari komisi, bonus, bagi laba dan bagi produksi yang didasarkan pada suatu ukuran kinerja individual atau organisasi.

Tabel 4.19 Tanggapan responden mengenai imbalan yang diterima sesuai dengan jabatan, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor (FxSkala)
Sangat sesuai	8	17	40
Sesuai	12	25.6	48
Cukup sesuai	13	27.6	39
Tidak sesuai	11	23.4	22
Sangat tidak sesuai	3	6.4	3
Total Skor	47	100	152

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, maka skor bobot setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan Tabel 4.19 di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai imbalan yang diterima sesuai dengan jabatan dengan skor 152, hal ini menunjukkan bahwa pemberian imbalan cukup sesuai dengan jabatan yang

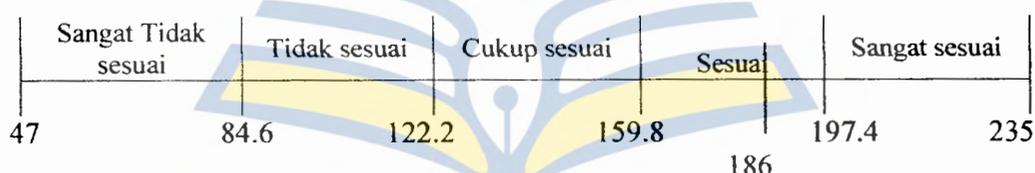
dipegangnya, ini terlihat bahwa 13 orang atau sebesar 27.6% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban cukup sesuai, namun ada sebagian responden yang menyatakan tidak sesuai, sehingga perlu penyesuaian imbalan dengan ketentuan yang ada agar jabatan yang diamanahkan kepada responden dapat dipertanggungjawabkan.

Tabel 4.20 Tanggapan responden mengenai imbalan yang diterima sesuai dengan mutasi jabatan, pada Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor (FxSkala)
Sangat sesuai	14	29.8	70
Sesuai	21	44.7	84
Cukup sesuai	8	17	24
Tidak sesuai	4	8.5	8
Sangat tidak sesuai	0	0	0
Total Skor	47	100	186

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, maka skor bobot setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan Tabel 4.20 di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai imbalan yang diterima sesuai dengan mutasi jabatan dengan skor 186, hal ini menunjukkan bahwa pemberian imbalan sesuai dengan mutasi yang dilakukan lembaga, ini terlihat bahwa 21 orang atau sebesar 44.7% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban cukup sesuai, namun sebagian responden

menyatakan tidak sesuai, sehingga banyak pegawai yang memegang jabatan tidak sangat profesional serta tidak sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki, sebagaimana pendapat Cascio (2003:389) kesempatan mutasi adalah merupakan bagian dari *indirect reward* yang harus diberikan perusahaan/organisasi kepada para pegawainya.

Secara umum variabel Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) pegawai pada Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo dapat dilihat pada Tabel 4.21 di bawah.

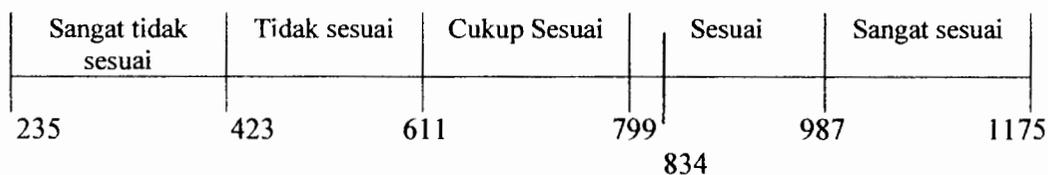
Tabel 4.21 Rangkuman Variabel Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) pegawai pada Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

No.	Indikator	Skor	Rata-rata	Ket.
1.	Kesesuaian tunjangan tetap yang didapatkan	183	36,6	Sesuai
2.	Uang makan yang didapatkan	155	31	Cukup sesuai
3.	Kesuaian antara insentif yang didapatkan dengan prestasi	158	31,6	Cukup sesuai
4.	Imbalan yang diterima sesuai dengan jabatan	152	30,4	Cukup sesuai
5.	Imbalan yang diterima sesuai dengan mutasi jabatan	186	37,2	Sesuai
	Jumlah	834		
	Rata-rata Skor	166.8		

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 20.0

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, skor total nilai kumulatif variabel Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) mencapai 834. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 5 \times 47 = 1175$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 5 \times 47 = 235$. Klasifikasi skor jawaban responden variabel Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) mencapai dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor

dengan rentang skor 188 sebagai berikut :



Berdasarkan Tabel 4.21 dan bobot skor variabel Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) yang diterima pegawai pada Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo pada umumnya relatif sesuai, namun masih ada yang kurang diperhatikan, terutama imbalan yang diterima sesuai dengan mutasi jabatan, karena Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai. Karena itu semestinya pemberian Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen agar para pegawai menjadi puas sehingga kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat. Karena sebagian besar pegawai bekerja untuk mendapatkan Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP).

4. Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo

Produktivitas dalam penelitian ini tidak hanya sekedar rasio antara *output* dan *input*, melainkan merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini

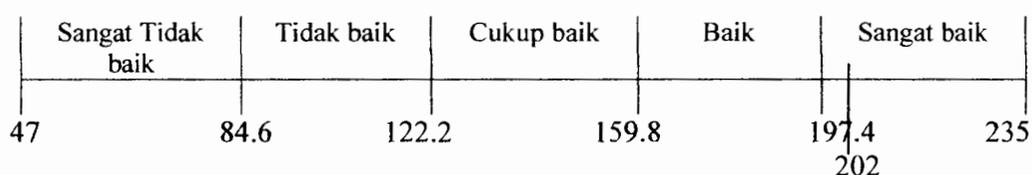
Perlu dikemukakan pula bahwa bahwa skor tertinggi dan terendah dari variabel produktivitas kerja yaitu skor tertinggi $5 \times 47 = 235$, sedangkan skor terendah $1 \times 47 = 47$, skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel produktivitas kerja dengan rentang skor 37.6. Untuk lebih jelasnya mengenai aspek-aspek tersebut, dapat dilihat dalam Tabel berikut ini;

Tabel 4.22. Tanggapan responden mengenai mutu pekerjaan yang dihasilkan, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor (FxSkala)
Sangat baik	23	48.9	115
Baik	20	42.6	80
Cukup baik	1	2.1	3
Tidak baik	1	2.1	2
Sangat tidak baik	2	4.3	2
Total Skor	47	100	202

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, maka skor bobot skor setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan bobot skor setiap indikator di atas dapat diketahui bahwa mengenai mutu pekerjaan yang dihasilkan, dengan skor 202, hal ini menunjukkan bahwa mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai baik, ini terlihat bahwa 23 orang atau sebesar 48.9% dari seluruh jumlah pegawai memberikan jawaban sangat baik. Ini berarti pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo sudah mendapatkan penilaian yang baik untuk kriteria mutu pekerjaan

yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Mainer dalam As'ad (2001:65), mengemukakan bahwa: "Aspek yang biasanya digunakan dalam produktivitas kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegangnya, absensi dan keselamatannya dalam menjalankan tugas pekerjaannya", karena salah satu faktor pengukuran produktivitas adalah tercapainya kuantitas pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan

Tabel 4.23. Tanggapan responden mengenai kejujuran karyawan dalam bekerja, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor (FxSkala)
Menyelesaikan pekerjaan sesuai target	6	12.8	30
Menyelesaikan pekerjaan	20	42.5	80
Bekerja karena rutinitas	18	38.3	54
Bekerja sekedarnya saja	2	4.3	4
Meninggalkan pekerjaan	1	2.1	1
Total Skor	47	100	169

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, maka skor bobot skor setiap indikator adalah sebagai berikut :

Meninggalkan pekerjaan	Bekerja sekedarnya saja	Bekerja karena rutinitas	Menyelesaikan pekerjaan	Menyelesaikan pekerjaan sesuai target
47	84.6	122.2	159.8	197.4
169				

Berdasarkan bobot skor setiap indikator di atas dapat diketahui bahwa mengenai kejujuran karyawan dalam bekerja, dengan skor 169, hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jujur, ini terlihat bahwa 20 orang atau sebesar 42.5% dari seluruh jumlah pegawai

memberikan jawaban menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu sebaiknya pegawai bekerja sesuai hati nurani, bekerja sesuai tupoksi, ini dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan organisasi/ instansi.

Tabel 4.24. Tanggapan responden mengenai kehadiran dalam bekerja, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor (FxSkala)
Rata-rata 5 hari dalam seminggu	11	23.4	55
Rata-rata 4 hari dalam seminggu	2	4.26	8
Rata-rata 3 hari dalam seminggu	12	25.5	36
Rata-rata 2 hari dalam seminggu	15	31.9	30
Rata-rata 1 hari dalam seminggu	7	14.9	7
Total Skor	47	100	136

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, maka skor bobot skor setiap indikator adalah sebagai berikut :

Rata-rata 1 hari dalam seminggu	Rata-rata 2 hari dalam seminggu	Rata-rata 3 hari dalam seminggu	Rata-rata 4 hari dalam seminggu	Rata-rata 5 hari dalam seminggu
47	84.6	122.2	159.8	197.4
136				
				235

Berdasarkan bobot skor setiap indikator di atas dapat diketahui bahwa mengenai kehadiran dalam bekerja dengan skor 136, hal ini menunjukkan bahwa pegawai bekerja sesuai atauran yang ada, tetapi banyak kendala lain yang membuat rata-rata masuk kerja tiga hari dalam seminggu ini terlihat bahwa 12 orang atau sebesar 25.5% dari seluruh jumlah pegawai memberikan jawaban rata-rata 3 hari dalam seminggu, dedikasi yang tinggi terhadap instansi sangat penting serta berusaha menyelesaikannya sesuai target pekerjaan yang telah ditentukan,

sebagaimana dijelaskan di atas oleh Mainer dalam As'ad (2001:65). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Barat mendapat penilaian yang cukup tinggi untuk kriteria kualitas hasil kerja pegawai.

Tabel 4.25. Tanggapan responden mengenai sikap dalam pekerjaan, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor (FxSkala)
Sangat tertantang	17	36.2	85
Tertantang	3	6.4	12
Cukup tertantang	5	10.6	15
Menyerah	15	31.9	30
Gampang menyerah	7	14.9	7
Total Skor	47	100	149

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, maka skor bobot skor setiap indikator adalah sebagai berikut :

Gampang menyerah	Menyerah	Cukup tertantang	Tertantang	Sangat tertantang
47	84.6	122.2	159.8	197.4
149				

Berdasarkan bobot skor setiap indikator di atas dapat diketahui bahwa mengenai sikap dalam pekerjaan, dengan skor 149, hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu tertantang dengan sikap pekerjaan ini terlihat bahwa 17 orang atau sebesar 36.2% dari seluruh jumlah pegawai memberikan jawaban sangat tertantang, bahwa dedikasi yang tinggi terhadap instansi sangat penting serta berusaha menyelesaikannya sesuai target pekerjaan yang telah ditentukan dapat

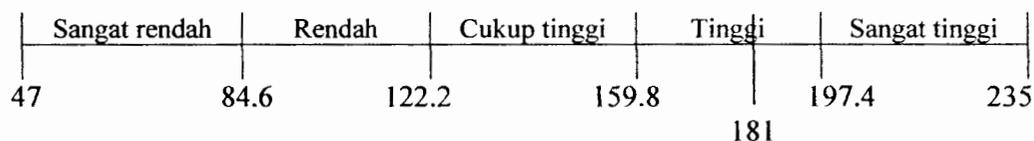
meningkatkan produktivitas kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan organisasi/instansi.

Tabel 4.26. Tanggapan responden mengenai pengetahuan tentang pekerjaan, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor (FxSkala)
Sangat tinggi	17	36.2	85
Tinggi	15	31.9	60
Cukup tinggi	7	14.9	21
Rendah	7	14.9	14
Sangat rendah	1	2.1	1
Total Skor	47	100	181

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, maka skor bobot skor setiap indikator adalah sebagai berikut :



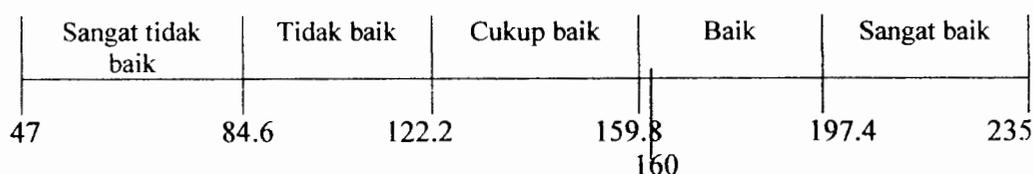
Berdasarkan bobot skor setiap indikator di atas dapat diketahui bahwa mengenai pengetahuan tentang pekerjaan, dengan skor 181, hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan pegawai tinggi sesuai kompetensinya, ini terlihat bahwa 17 orang atau sebesar 36.2% dari seluruh jumlah pegawai memberikan jawaban sangat tinggi, bahwa kemampuan dan potensi pegawai dapat membantu untuk menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih baik, hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan organisasi/instansi.

Tabel 4.27. Tanggapan responden mengenai kerjasama dengan rekan kerja, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor (FxSkala)
Sangat baik	10	21.3	50
Baik	15	31.9	60
Cukup baik	10	21.3	30
Tidak baik	8	17	16
Sangat tidak baik	4	8.5	4
Total Skor	47	100	160

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, maka skor bobot skor setiap indikator adalah sebagai berikut :



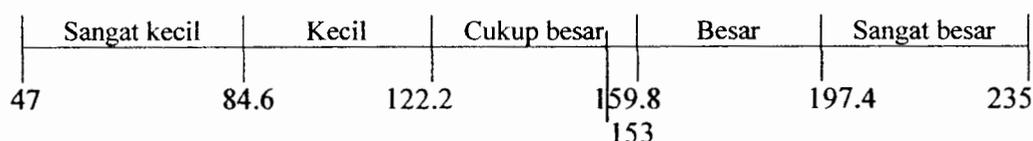
Berdasarkan bobot skor setiap indikator di atas dapat diketahui bahwa mengenai kerjasama dengan rekan kerja, dengan skor 160, hal ini menunjukkan pegawai dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan secara bersama-sama, ini terlihat bahwa 15 orang atau sebesar 31.9% dari seluruh jumlah pegawai memberikan jawaban baik, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan tugasnya masing-masing. Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Umar, 2004)

Tabel 4.28. Tanggapan responden mengenai tanggung jawab, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor (FxSkala)
Sangat besar	14	29.8	70
Besar	7	14.9	35
Cukup besar	5	10.6	15
Kecil	12	25.6	24
Sangat kecil	9	19.1	9
Total Skor	47	100	153

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, maka skor bobot skor setiap indikator adalah sebagai berikut :



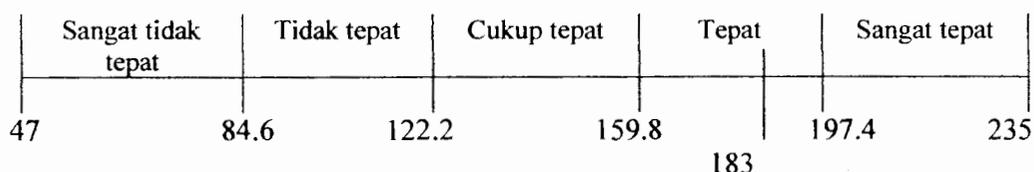
Berdasarkan bobot skor setiap indikator di atas dapat diketahui bahwa mengenai tanggung jawab, dengan skor 153, hal ini menunjukkan bahwa kriteria semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dengan tanggung jawab yang lebih besar lagi, ini terlihat bahwa 14 orang atau sebesar 29.8% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban baik, ini harus tetap dipertahankan dan akan lebih baik lagi jika lebih ditingkatkan untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih baik lagi. Ranftl (Timpe, 2002 : 110-112) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Tabel 4.29. Tanggapan responden mengenai pemanfaatan waktu untuk pekerjaan, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor (FxSkala)
Sangat tepat	13	27.6	65
Tepat	22	46.8	88
Cukup tepat	7	14.9	21
Tidak tepat	4	8.6	8
Sangat tidak tepat	1	2.1	1
Total Skor	51	100	183

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, maka skor bobot skor setiap indikator adalah sebagai berikut :



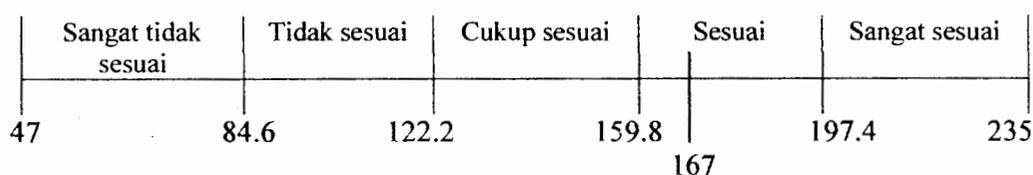
Berdasarkan bobot skor setiap indikator di atas dapat diketahui bahwa mengenai pemanfaatan waktu untuk pekerjaan, dengan skor 183, hal ini menunjukkan bahwa para pegawai memanfaatkan waktu untuk bekerja, ini terlihat bahwa 22 orang atau sebesar 46.8% dari seluruh jumlah pegawai memberikan jawaban tepat. Ranftl (Timpe, 2002 : 110-112) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Tabel 4.30. Tanggapan responden mengenai kesesuaian Kehandalan dalam bekerja, Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor (FxSkala)
Sangat sesuai	16	34.1	80
Sesuai	10	21.3	40
Cukup sesuai	9	19.1	27
Tidak sesuai	8	17	16
Sangat tidak sesuai	4	8.5	4
Total Skor	47	100	167

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, maka skor bobot skor setiap indikator adalah sebagai berikut :



Berdasarkan bobot skor setiap indikator di atas dapat diketahui bahwa mengenai kesesuaian kehandalan dalam bekerja, dengan skor 167, hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup handal dalam mengerjakan pekerjaan sesuai tupoksinya, ini terlihat bahwa 16 orang atau sebesar 34.1% dari seluruh jumlah pegawai memberikan jawaban sangat sesuai. Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang sesuai serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman

Secara umum Kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo dapat dilihat pada Tabel 4.31 di bawah.

Tabel 4.31 Rangkuman Produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo, 2014 (n=47)

No.	Indikator	Skor	Rata-rata	Ket.
1.	Mutu pekerjaan yang dihasilkan	202	40,4	Sangat Baik
2.	Kejujuran karyawan dalam bekerja	169	33,8	Menyelesaikan pekerjaan
3.	Kehadiran dalam bekerja	136	27,2	Rata-rata 3 hari dalam seminggu
4.	Sikap dalam pekerjaan	149	29,8	Cukup Tertantang
5.	Pengetahuan tentang pekerjaan	181	36,2	Tinggi
6.	Kerjasama dengan rekan kerja	160	32	Baik
7.	Tanggung jawab	146	29,2	Cukup Tertantang
8.	Pemanfaatan waktu untuk pekerjaan	183	36,6	Tepat
9.	Kesesuaian Kehandalan dalam bekerja	167	33,4	Sesuai
	Jumlah	1493		
	Rata-rata Skor	165.9		

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 20.00

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, skor total nilai kumulatif variabel produktivitas kerja mencapai 1493. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 9 \times 47 = 2115$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 9 \times 47 = 423$. Klasifikasi skor jawaban pegawai variabel produktivitas kerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 338.4 sebagai berikut :

Sangat rendah	Rendah	Cukup tinggi	Tinggi	Sangat tinggi
423	761.4	1099.8	1438.2	1776.6
			1493	2115

Berdasarkan bobot skor variabel produktivitas kerja di atas, ternyata pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo memiliki produktivitas kerja yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan

yang mereka lakukan baik secara kualitas, kuantitas maupun kendalannya cukup baik, namun ada hal yang harus diperhatikan oleh pegawai yaitu kurang memanfaatkan waktu untuk pekerjaan.

B. Hasil Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

a) Uji Validitas Penilaian Kerja

Berdasarkan perhitungan $(p) > 0,05$ atau nilai r hitung $< r$ tabel, maka data dinyatakan *tidak valid* (tidak sah), dan sebaliknya jika diperoleh nilai probabilitas $(p) < 0,05$ atau nilai r hitung $> r$ tabel, maka data dinyatakan *valid* (sah), maka dapat disimpulkan bahwa:

Tabel 4.32. Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Kerja (X_1)

Item-Total Statistics			
Pernyataan	r-hitung	r tabel	Kriteria
X1 1	0.958	0.287	Valid
X1 2	0.911		Valid
X1 3	0.729		Valid
X1 4	0.886		Valid
X1 5	0.531		Valid
X1 6	0.883		Valid
X1 7	0.940		Valid
X1 8	0.589		Valid
X1 9	0.933		Valid
X1 10	0.833		Valid

Sumber data : Output SPSS 20.0

Dari hasil uji *validitas* pada variabel penilaian kerja (X_1) terlihat semua item skor dari setiap pernyataan adalah *Corrected Item-Total Correlation* $> r$ tabel, hal ni menjelaskan bahwa r -hitung $> r$ -tabel yang berarti bahwa setiap

instrument dari item pernyataan dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

b) Uji Validitas Variabel Pemberian TPP

Berdasarkan perhitungan $(p) > 0,05$ atau nilai r hitung $< r$ tabel, maka data dinyatakan *tidak valid* (tidak sah), dan sebaliknya jika diperoleh nilai probabilitas $(p) < 0,05$ atau nilai r hitung $> r$ tabel, maka data dinyatakan *valid* (sah), maka dapat disimpulkan bahwa:

Tabel 4.33. Hasil Uji Validitas Variabel Pemberian TPP (X_2)

Item-Total Statistics			
Pernyataan	r-hitung	r table	Kriteria
X2_1	0.693	0.287	Valid
X2_2	0.550		Valid
X2_3	0.632		Valid
X2_4	0.676		Valid
X2_5	0.597		Valid

Sumber data : Output SPSS 20.0

Dari hasil uji *validitas* pada variabel Pemberian TPP (X_2) terlihat semua item skor dari setiap pernyataan adalah *Corrected Item-Total Correlation* $> r$ tabel, hal ni menjelaskan bahwa r -hitung $> r$ -tabel yang berarti bahwa setiap instrument dari item pernyataan dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

c) Uji Validitas Variabel Produktivitas

Berdasarkan perhitungan $(p) > 0,05$ atau nilai r hitung $< r$ tabel, maka data dinyatakan *tidak valid* (tidak sah), dan sebaliknya jika diperoleh nilai probabilitas $(p) < 0,05$ atau nilai r hitung $> r$ tabel, maka data dinyatakan *valid* (sah), maka dapat disimpulkan bahwa:

Tabel 4.34. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)

Item-Total Statistics			
Pernyataan	r-hitung	r tabel	Kriteria
Y1	0.710	0.287	Valid
Y2	0.517		Valid
Y3	0.735		Valid
Y4	0.797		Valid
Y5	0.804		Valid
Y6	0.591		Valid
Y7	0.586		Valid
Y8	0.643		Valid
Y9	0.811		Valid

Sumber data : Output SPSS 20.0

Dari hasil uji *validitas* pada variabel Produktivitas (Y) terlihat semua item skor dari setiap pernyataan adalah *Corrected Item-Total Correlation* > r tabel, hal ini menjelaskan bahwa r-hitung > r-tabel yang berarti bahwa setiap instrument dari item pernyataandinyataan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrument tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reliabilitas instrument berhubungan dengan masalah ketetapan hasil. Berikut merupakan hasil dari uji reliabilitas variabel penelitian.

Tabel 4.35. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan Pengukuran	N of Items	Keterangan
Penilaian Kerja	0.959	0.6	10	Reliabel
Pemberian TPP	0.707	0.6	5	Reliabel
Produktivitas	0.909	0.6	9	Reliabel

Sumber data : Output SPSS 20.0

Hasil *reliability statistics* menunjukkan angka *Cronbach's Alpha* dari tiga variabel penelitian menunjukkan > dari 0,06. Berdasarkan criteria seluruh *N of Items* pernyataan yang diajukan dinyatakan reliable. Artinya terdapat konsistensi jawaban responden atas pernyataan kuesioner yang diajukan pada variabel Penilaian Kerja (X_1), Pemberian TPP (X_2) dan Produktivitas (Y).

Berdasarkan hasil dari Angka *output reliability* pada tiga variabel penelitian tersebut, maka tidak diperlukan penghilangan pertanyaan/pernyataan kuesioner tersebut, dikarenakan kemungkinan pernyataan/pertanyaan yang diajukan mudah dimengerti responden untuk menjawab pertanyaan secara konsisten. Akibatnya reliabilitas menjadi tinggi dibandingkan dengan kriteria statistik yang telah ditetapkan.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Berdasarkan hasil uji normalitas maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal karena nilai *kolmogorov-smirnov sig* > 0.05. masing-masing variabel disajikan dalam Tabel 4.36 di bawah ini:

Tabel 4.36 Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai K-S	Signifikan	Keterangan
1.	Penilaian Kerja	0.634	0.816	Normal
2.	Pemberian TPP	0.636	0.814	Normal
3.	Produktivitas	0.821	0.510	Normal!

(Sumber: Olahan peneliti, 2014)

Hasil uji normalitas dalam Tabel 4.36 di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel nilai K-S (*kolmogorov-smirnov sig*) > 0.05 data berdistribusi

normal. Dengan demikian dapat disimpulkan sebaran data untuk seluruh variabel dapat dinyatakan berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang terbaik tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Selain itu deteksi terhadap multikelinearitas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh uji parsial masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent.

Tabel 4.37
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	15,811	8.735				1.810
X1	-.309	.152	-.300	-2.031	.051	.986	1.014
X2	1.184	.335	-.522	3.537	.001	.986	1.014

a. Dependent Variable: Y

Dari Tabel 4.37 di atas dapat dilihat bahwa kedua variabel Independent memiliki nilai Tolerance Value diatas 0,1 dan VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi. Artinya tidak ada hubungan diantara variabel independent dalam penelitian ini.

4. Persamaan Regresi Linear Berganda

Teknik analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji model yang dikemukakan dalam penelitian ini, dalam analisis ini didapatkan hasil penelitian bahwa variabel bebas, yaitu Penilaian Kerja (X_1) dan Pemberian TPP (X_2) terhadap variabel terikat, yaitu Produktivitas (Y). Dengan menggunakan metode analisisnya adalah regresi linear berganda, maka hasil penelitian yang diperoleh adalah:

Tabel 4.38
Tabel Coefficients

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,811	8.735		1.810	.081
	X1	-.309	.152	-.300	-2.031	.051
	X2	1.184	.335	-.522	3.537	.001

a. Dependent Variable: Y

Sesuai dari hasil penelitian pada Table 4.38 di atas, didapatkan persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = \alpha - \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 - e$$

$$Y = 15,811 + (-0.309).X_1 + 1.184.X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat disimpulkan, apabila variabel Penilaian Kerja (X_1) dan Pemberian TPP (X_2) tidak ada atau tidak dilaksanakan dengan baik maka nilai Produktivitas sebesar 15.811. Namun apabila variabel Penilaian Kerja dilaksanakan dengan baik maka setiap 1 skor Penilaian Kerja (X_1) bertambah dengan satu-satuan maka akan mempengaruhi Produktivitas pegawai sebesar -0,309 (-30,9%), dan setiap 1 skor Pemberian TPP (X_2)

bertambah maka akan mempengaruhi Produktivitas Kerja pegawai sebesar 1,184 (118,4%), selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

a). Hasil Uji R Square

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila $R = 0$ berarti diantara variabel bebas (*Independent variabel*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila $R = 1$ berarti antara variabel bebas (*Independent variabel*) dengan variabel terikat (*Dependent variabel*) mempunyai hubungan kuat. Maka hasil yang didapatkan dari penelitian ini sesuai pada table 4.39 berikut:

Tabel 4.39
Uji R dan dan R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 ^a	.368	.325	7.02497

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Besarnya angka R square (r^2) adalah 0.368. angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Penilaian Kerja dan Pemberian TPP terhadap Produktivitas pegawai dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.368 \times 100\%$$

$$KD = 36,8\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh Penilaian Kerja dan Pemberian TPP secara gabungan terhadap kinerja pegawai adalah 36,8%. Adapun sisanya sebesar 63.2% (100%-36,8%) dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain variabel produktivitas yang dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel penilaian kerja dan pemberian TPP adalah sebesar 36,8%, sedangkan pengaruh sebesar 63.2% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

b). Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Uji Parsial). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Uji t yaitu melihat nilai probabilitas atau *p-value* dari masing-masing koefisien regresi variabel independen, uji t ini bertujuan untuk hipotesis pertama dan kedua untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen yaitu variabel penilaian kerja (X1) dan pemberian TPP (X2) dalam model berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Adapun caranya adalah membandingkan nilai Probabilitas (*p-value*) dari masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikansinya, apabila hasil *p-value* lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0.05 maka berarti variabel independen secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hal ini juga membuktikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesa 1 (H_1) diterima. Berikut ini merupakan hasil uji secara parsial dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Tabel 4.40
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,811	8,735		1,810	,081
	X1	-.309	,152	-.300	-2,031	,051
	X2	1,184	,335	-.522	3,537	,001

a. Dependent Variable: Y

1) Uji t Penilaian Kerja Terhadap Produktivitas

Dari hasil uji regresi pada Table 4.40 di atas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel X_1 sebesar -2.031, dikarenakan nilai t hitung > t Tabel (-2.031 > 2.045) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Penilaian Kerja dengan Produktivitas pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,051, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 ($0.051 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa Penilaian Kinerja (X_1) berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai (Y). Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan linier antara penilaian kinerja dengan produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent penilaian kinerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai pada

Kantor Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo. Dengan bentuk hipotesis penelitiannya:

H_0 : Penilaian Kinerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.

H_1 : Penilaian Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.

Berdasarkan kriteria di atas, maka *Hipotesis 1 diterima*, artinya Penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo.

2) Uji t Pemberian TPP Terhadap Produktivitas

Dari hasil uji regresi pada Tabel 4.41 di atas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel X_2 sebesar 3.537, dikarenakan nilai t hitung $> t$ Tabel ($3.537 > 2.045$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara Pemberian TPP dengan Produktivitas Pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,001, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 ($0.001 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa Pemberian TPP (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y). Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan linier antara Pemberian TPP dengan Produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent pemberian TPP memberikan pengaruh yang

signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo. Dengan bentuk hipotesis penelitiannya:

H_0 : Pemberian TPP tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.

H_1 : Pemberian TPP berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.

Berdasarkan kriteria di atas, maka *Hipotesis 2 diterima*, artinya Pemberian TPP berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo.

c. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistic Uji-F yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS melalui tabel anova seperti tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 4.41
Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	834.312	2	417.156	8.453	.001 ^b
	Residual	1431.156	29	49.350		
	Total	2265.469	31			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 20.0 didapat F_{hitung} sebesar 8.453 dengan tingkat probabilitas $p-value$ sebesar 0,001, dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8.453 > 3.332$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesa alternatif (H_1) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara penilaian kerja dan pemberian TPP secara bersama-sama terhadap produktivitas. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja dan pemberian TPP secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,001, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih < 0.05 ($0.001 < 0.05$) oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesa alternatif (H_1) diterima artinya hal ini membuktikan variabel penilaian kerja dan pemberian TPP secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas (Y). Dengan bentuk hipotesis penelitiannya:

H_0 : Penilaian Kerja dan Pemberian TPP tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Pegawai .

H_1 : Penilaian Kerja dan Pemberian TPP berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.

Berdasarkan kriteria di atas, maka ***Hipotesis 1 diterima***, artinya penilaian kerja dan pemberian TPP secara bersama-sama berpengaruh terhadap

Produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo.

C. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Dalam pengujian hipotesis pertama digunakan Uji Parsial (Uji-t) yang diolah dengan menggunakan Program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel penilaian kerja (X_1) terhadap variabel produktivitas (Y). Dari hasil uji regresi pada Tabel 4.26 di atas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel X_1 sebesar 2.839, dikarenakan nilai t hitung $>$ t Tabel ($-2.031 > 2.045$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara penilaian kerja dengan produktivitas pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,051, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih $<$ 0.05 ($0.051 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas (Y).

Berdasarkan hipotesis penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa penilaian kerja berpengaruh terhadap produktivitas terbukti. Artinya semakin tepat sistem penilaian produktivitas kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja mereka, karena sistem penilaian produktivitas kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, sehingga kontribusi sistem penilaian produktivitas kerja sangat berarti. Sistem penilaian produktivitas kerja menuntut pegawai untuk berperilaku dan memberi petunjuk pada mereka apa saja yang harus diikuti dan dipelajari. Bagaimana pegawai berperilaku dan apa yang

seharusnya mereka lakukan banyak dipengaruhi oleh Penilaian Kinerja mereka. Gambaran ini telah menjawab hipotesis secara parsial, bahwa Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Dalam pengujian hipotesis kedua digunakan Uji Parsial (Uji-t) yang diolah dengan menggunakan Program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel pemberian TPP (X_2) terhadap variabel produktivitas (Y). Dari hasil uji regresi pada Tabel 4.26 di atas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel X_2 sebesar 3.537, dikarenakan nilai t hitung $> t$ Tabel ($3.537 > 2.045$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara pemberian TPP dengan produktivitas. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,001, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 ($0.001 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa Pemberian TPP (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y).

Dari uraian di atas, menunjukkan bahwa pemberian Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) yang diberikan kepada pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo memberikan kontribusi yang nyata terhadap kesejahteraan mereka.

Produktivitas kerja pegawai itu sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor Penilaian Kinerja maupun Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP), dan oleh karena itu besar kecilnya produktivitas kerja pegawai yang ada pada individu

maupun kelompok tergantung pada efisien dan efektifnya Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) serta sesuai Penilaian Kinerja tersebut, sehingga semakin baik Penilaian Kinerja, serta Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) yang memadai, maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, perlu adanya perbaikan dan peningkatan faktor Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) dan Penilaian Kinerja, karena Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) dan Penilaian Kinerja terkait erat dengan peningkatan produktivitas kerja, hal ini sesuai pendapat Bernardin dan Russel (2003:397), bahwa: “produktivitas kerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari *out put* yang ditimbulkan dari Penilaian Kinerja dan Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) yang diberikan, berarti Penilaian Kinerja dan Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) yang dirasakan oleh pegawai tersebut mempunyai kontribusi dan berpengaruh pada prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan prestasi pegawai, perlu adanya perbaikan dan peningkatan faktor Penilaian Kinerja dan Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP), karena Penilaian Kinerja dan Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) terkait erat dengan peningkatan produktivitas kerja.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 20.0 didapat F_{hitung} sebesar 6.446 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,001, dikarenakan nilai

$F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8.453 > 3.332$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesa alternatif (H_1) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara penilaian kerja dan pemberian TPP secara bersama-sama terhadap produktivitas.

Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi R^2 (*R Square*) sebesar 0.368. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh Penilaian Kinerja dan Pemberian TPP secara gabungan terhadap kinerja pegawai adalah 36,8%. Adapun sisanya sebesar 63.2% ($100\% - 36,8\%$) dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain variabel produktivitas yang dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel penilaian kerja dan pemberian TPP adalah sebesar 36.8%, sedangkan pengaruh sebesar 63.2% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian maka disini penulis memperoleh kesimpulan dari penelitian Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pemberian Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pemberian Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) terhadap Produktivitas Kerja. Adapun beberapa kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial, hipotesis pertama yaitu penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Penilaian Kinerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y) Pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo.
- b. Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial, hipotesis kedua pemberian Tunjangan Penyesuaian (TPP) berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai yaitu Pemberian Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y) Pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo.
- c. Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial, hipotesis ketiga artinya ada pengaruh secara signifikan antara penilaian kerja dan pemberian TPP secara bersama-sama terhadap produktivitas.

5.2. Saran

5.2.1. Secara Praktis

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat diajukan saran-saran kepada Pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo dan kalangan akademis sebagai berikut:

- a. Pada dasarnya pemberian Penilaian Kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo cukup tinggi, namun ada hal harus diperhatikan oleh organisasi yaitu materi dalam penilaian kinerja berdasarkan Manajemen Kinerja Individu (MAKIN) merupakan materi penilaian yang kurang tepat, Atasan / Tim Penilai kurang menginformasikan setiap hasil penilaian kinerja, hasil penilaian kinerja yang disampaikan kadang-kadang dipergunakan oleh organisasi, setelah selesai proses penilaian kinerja, kurang dapat memperoleh penjelasan dari atasan langsung.
- b. Perlunya peningkatan Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) yang diterima pegawai pada Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo pada umumnya relatif sesuai, namun masih ada yang kurang diperhatikan, terutama imbalan yang diterima sesuai dengan mutasi jabatan, karena Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai. Karena itu semestinya pemberian Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP) kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen agar para pegawai

menjadi puas sehingga kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat. Karena sebagian besar pegawai bekerja untuk mendapatkan Tunjangan Penyesuaian Penghasilan (TPP).

- c. Produktivitas kerja di atas, ternyata pegawai Dinas Koperasi UMKM dan Perindag Kabupaten Bungo memiliki produktivitas kerja yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan yang mereka lakukan baik secara kualitas, kuantitas maupun kendalannya cukup baik, namun ada hal yang harus diperhatikan oleh pegawai yaitu kurang memanfaatkan waktu untuk pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, K, T. (2005). *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta*. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 2(4), 27-31.
- Bernardin, H. John, & Joyce E.A Russel. (2003). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*, Singapore:Mc.Graw Hill Inc.
- Davis, Keith dan Newstrom, (2000), *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Dessler, Gary. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-8. PT.Indeks. Jakarta.
- Diana Puspita Sari, Dyah Ika Rinawati, Ary Arvianto, Marudut Mujur (2004) "Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Dan Pemberian Reward Menggunakan Analyt Ical Hierarchy Process (Ahp) Dan Fuzzy Synthetic Decision Approach (Studi Kasus : Karyawan Administrasi Universitas Diponegoro)" *J@Ti Undip*, Vol Ix, No 3, September (2014)
- Duane, Schultz, P., Schultz, Sydney Ellen" (1994). *Theories of Personality 5th Edition*. California : Brooks/Cole.
- Fathoni Abdurahman. 2006. *Organisasi dan Manejemen SDM*. Jakarta : Rineka Cipta
- Faustino Cardoso Gomes, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Ghozali, Imam. (2010). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Cetakan Pertama*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gary, Dessler (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-8. PT.Indeks. Jakarta.
- Guritno, B., dan Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 63-74.
- Hasan, Iqbal. (2005). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta:Bumi Aksara
- Handoko, T.Hani, 2008, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia (Edisi2)*, Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Herjanto, Eddy. (2003). *Manajemen Produksi dan Operasi. Edisi Ketiga*. Jakarta : Grasindo
- Jones and George (2005). *Understanding and Managing Organizational behaviour 4th edition*. Pearson. Prentice Hall
- Maitayu S.P Hasibuan. (2003) *Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara.
- Mardiasmo. (2004). *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah* . Yogyakarta . Andi.

- Milkovich, George T. and John W. Boudreau, (1991). *Human Resource Management*. 6th Ed. Richard D. Irwin, Inc., U.S.A
- Mohammad Nazir, (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mohammad Nazir. (2000). *Metode Penelitian*, Cetakan Pertama, Penerbit : Ghalia Indonesia. Jakarta.
- M. Taslim Dangnga (2013) *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Clarion Di Kota Makassar*, Jurnal Economix Volume 1 Nomor 1 Juni (2013), Universitas Negeri Makasar
- Nordiawan Dedi.,dkk.(2008). *Akuntansi Pemerintahan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Narimawati Umi. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Universitas Komputer Indonesia
- Oliver, R. L. (2005). *Satisfaction : A Behavioral Perspective On The Consumer*. New York: McGraw Hill Companies, Inc.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun (2007) tentang "organisasi Perangkat Daerah
- Purwanto Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistiastuti.(2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ruky Achmad S.(,2001). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks, Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Refika Aditama
- Schultz, D., & Schultz, S.E. (1994). *Theories of Personality 5th Edition*. California : Brooks/Cole.
- Siagian, Sondang (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno Edi.(2009) *Sumber Daya Manusi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sugiyono, (2006), *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2005). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil(Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis* Jurnal Ilmiah Mahasiswa Volume 1, No 1, Des, (2012) hlmn 19-27
- Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- _____.(2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2009) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- _____. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Umar Husein. (2003). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta : Salemba Empat
- Wahyudi Bambang, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Sulita Bandung.
- Werther Jr, William B, Keith Davis. (2002). *Managing Personalia*. United States of Amerika : Mc Graw Hill Book Co
- Wirawan .(2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Widodo Joko (2005) : *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Edisi Pertama. Bayumedia. Malang
- Yeremias. T. Keban, (2004). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta. Gava Media.
- Zingheim, Patricia K Schuster, Jay R & G. Dertien, Marvin (2009) *Compensation, Reward and Retention Precticesin Fast-Growth Companies*, *Work at Work Journal*, Second Quarter (2009), Vol 18 No, 2 Pages 22-39

<http://www.wikipedia.com>

<http://www.google.com>

<http://www.google.Dspace.com>

[http://www.google.PeraturanPemerintahanNomor10Tahun\(1952\).](http://www.google.PeraturanPemerintahanNomor10Tahun(1952).)

<http://www.google.AsalMulaTunjanganPerbaikanPenghasilan.com>

garnita nia: www.google.co.id

<http://www.google.Tunjanganperbaikanpenghasilan.com>