ANALISIS PENILAIAN TUNJANGAN PERBAIKAN PENGHASILAN (TPP) PENGARUHNYA TERHADAP TINGKAT EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI JAWA BARAT

Analysis exstra-in come refinement judgement that contributes its influence to efectiviness of employee's performance at west java 's district

Disusun Oleh :
Desi Susilawati A.S 2.11.06.078
(*e-mail*: dessy_safari@yahoo.co.id)
UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA

ABSTRACT

The study is conducted transfortation office of west java province. The purpose is influence as the score to extra-incomerefinement judgement that contribute's to the level effectiviness of employed performance at west java's district.

The methode used to study are description method and quantitatif method. The unit analysis the study employeed's which doing for tranfortation office of west java province is 56 employee's s example. Tecnique collection data about this study used to absorvation tecnique, quesioner interview, searcing. The exsperiment statistic is corelation, although exsperiment hypothesis to do it. Exsperiment statistic and hypothesis used to help application SPSS 15.00 for windows.

The result study can be know that the analysis of exstra-in come refinement judgemet had been well, so the level efectiviness of employee's had well to, the result data exsperiment to show score cooefesion corelation between score exstra-in come refinement judgemet and efectivites level employee's is 0,706 and influence level from An analysis on exstra-in come refinement judgement that contributes to level the efectiviness of employee's performance at west java's is 49,8 percent, the residue 50,2% impluence by the other factor's.

Keywords: An analysis on exstra-in come refinement judgement that contributes to level the efectiviness of employee's performance at west java's.

1. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan paradigma kepemerintahan 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 (Gubernur) 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).

Pemerintah provinsi Jawa Barat dalam menciptakan pembangunan kepemerintahan dan perekonomian daerah yang lebih baik dengan pencapaian visi misinya. Untuk memenuhi dan mencapai visi misi Provinsi Jawa Barat dibutuhkan kerjasama yang solid antara pemerintah daerah Provinsi Jawa Barat dengan organisasi yang ada dibawahnya dengan melihat birokrasinya. Tingkat profesionalisme birokrasi masih rendah disebabkan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki rendah sehingga menghambat kinerja pegawai.

Perekonomian daerah yang mandiri akan terwujud apabila kebijakan-kebijakan yang diambil kepala daerah baik dengan cara membenahi kinerja organisasi/instansi pemerintah, pengembangan sumber daya manusia (masyarakat) untuk mempromosikan daerahnya dalam pariwisata sehingga menarik investor untuk menanamkan modalnya, dan lain-lain. Salah satu kebijakan Gubernur adalah dengan memberikan Tujangan Perbaikan Penghasilan (TPP) dalam rangka meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawai khususnya PNS dan CPNS di lingkungan Jawa Barat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai pada bagian kepegawaian dan umum serta bagian keuangan saat Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yang diberikan mengacu pada peraturan pemerintah tidak mempengaruhi kinerja pegawainya, sehingga kinerja pegawai dinilai lamban dalam melaksanakan tugas dikarenakan kesadaran pegawai terhadap tugas pokok belum optimal. terdapat kekurangan dalam penerapan IBK (Instrumen Berbasis Kinerja) untuk pegawai, karena penilaian instrument IBK diserahkan kepada pegawai bersangkutan sehingga besaran potongan tidak sesuai.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan penilaian Tunjangan Perbaikan Penghasilan, bagaimana pelaksanaan tingkat efektivitas kinerja pegawai serta besarnya pengaruh atas penilaian

tunjangan perbaikan penghaslan terhadap tingkat efektivitas kkinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat.

Adapun maksud dan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh penilaian tunjangan perbaikan penghasilan terhadap tingkat efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat. kegunaan penelitian ini adalah dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai bahan masukan khususnya mengenai Penilaian Tunjangan Perbaikan Penghasilan agar perusahaan/ instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih efektif dan efisien sehingga membantu pembangunan nasional dengan meningkat kinerja pegawai setiap tahunnya.

2. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP)

Tunjangan dalam hal ini merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja sehingga memudahkan atau m"emperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan.

Menurut Abdurahman Fathoni tunjangan merupakan bagian dari kompensasi.

Tunjangan dipandang sebagai sebuah sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri atas dua komponen yaitu kompensasi yang langsung berkaitan dengan prestasi kerja dan kompensasi yang tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja".

(2006:294)

Berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor.841/Kep.966-Org/2009 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Dan Kompensasi Uang Makan. Tambahan penghasilan berupa Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) adalah Insentif yang diberikan berupa tambahan penghasilan berdasarkan atas hasil pencapaian kinerja selama satu bulan diluar gaji yang diterima dengan sah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) merupakan tambahan penghasilan berbasis kinerja dengan melihat perilaku kerja dan prestasi kerja pegawai lebih kepada pemberian penghargaan dan hukuman dikhususkan untuk penilaian kinerja. Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) mulai disahkan tahun 1970-an. Namun besarannya belum dinilai berdasarkan IBK sehingga pemberian besaran Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) berdasarkan atas peraturan pemerintah. Dengan demikian kinerja rendah ataupun meningkat tetap saja pemberian besaran TPP sama.

fungsi diberikannya TPP (Tunjangan Perbaikan Penghasilan) bagi pegawai khususunya pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut :

1. Sebagai alat penyemangat atau perangsang pegawai.
2. Sebagai alat penyemangat kerajinan prilaku individu (pihak intern).
3. Daya penggerak kerja dan kemauan kerja.
4. Memotivasi pegawai agar dapat mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya dengan cepat dan tepat.

Oleh karena itu pemimpin mengeluarkan kebijakan dan memutuskan memberikan tunjangan disebabkan agar pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai dengan kinerja pegawai yang meningkat.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 119 Tahun 2009 tentang pedoman pengukuran kinerja dalam pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan CPNS di lingkungan Pemerintahan Provinsi Jawa Barat. Dalam rangka meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja PNS dan CPNS di lingkungan pemerintahan provinsi Jawa Barat, diberikan insenti berupa tambahan penghasilan berdasarkan kriteria beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, dan prestasi kerja yang dilakukan melalui pengukuran kinerja.

Diharapkan dengan pemberian kompensasi atau TPP yang cukup baik dan tinggi mengandung implikasi terhadap organisasi berupa kehati-hatian dalam penggunaan tenaga kerja supaya dapat efektif dan efisien. Pengukuran kinerja dalam menentukan tambahan penghasilan dapat dilihat dari beberapa aspek perilaku dan perstasi kerja antara lain :

1. Kepemimpinan dalam tim kerja
   Kepemimpinan dalam tim kerja dibutuhkan dalam menilai perilaku dan prestasi kerja pegawai khususnya bawahan yang bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dimana atasan dapat memberikan penilaian terhadap bawahannya dengan berdasar pada kriteria IBK. Untuk pejabat penilai dalam tim kerja adalah atasan langsung pegawai yang dinilai dengan ketentuan serendah-rendahnya pejabat eselon IV dalan kriteria jabatan.
   Menurut Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah bahwa : peran dari seorang pimpinan sangatlah penting, dimana tugas pokoknya adalah mengintegrasikan variabel-variabel organisasi dan sumber daya manusia ke dalam bentuk sisitem sosio-teknik secara efektif.

   (2009:73)
2. Perilaku yang diisyaratkan peraturan
   Dalam melakukan pekerjaan pegawai negeri dituntut supaya memiliki integritas tinggi akan tanggung jawabnya terhadap pelayanan publik. Disamping itu pemerintah dalm hal ini kepala daerah harus menentuka kebijakan yaitu kebjakan Pimpinan dalam hal ini kepala daerah harus menentukan kenbijakan strategik sebagai panduan untuk menentukan hal-hal yang diperlukan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat yang efisien dan efektif.
3. Profesi
   Dalam penilaian tunjangan perbaikan penghasilan dibutuhkan pegawai negeri yang handala dibidangnya, yaitu haru memiliki assesor kompetensi dimana pegawai negeri sipil telah memiliki keahian dibidang assesor

kompetensi dan kinerja PNS dan CPNS, yang diberikan tugas tambahan untuk mengumpulkan dan menganalisis data serta memverifikasi hasil pengukuran yang dilakukan oleh pejabat penilai berdasarkan pada surat tugas dubernur.

4. Disiplin kerja
   Menurut miftahul thoha bahwa disiplin dilingkungan organisasi publik khususnya pegawai negeri dan pelaksanaan tugas pekerjaan, telah dibuat ketentuan peraturan yang diterapkan bagi pegawai negeri. Salah satu tolok ukur dalam menilai kedisiplinan adalah tingkat kehadiran pegawai baik datang dan pulangnya pegawai tepat waktu sesuai dengan ketentuan.
5. Kualitas pekerjaan
   Bagi pegawai negeri sipil dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat harus memiliki kualitas dan kuantitas yang dihasilkan. Kualitas yang dimiliki pegawai negeri harus sesuai dengan tingkat pekeraann dan kealian serta kemampuan, maka dari itu dalam merekrut PNS pemerintah selektif dalam menilai tingkat kelayakan dari SDM yang dimiliki tiap pegawai.
6. Kerjasama dan relasi
   Salah satu tingkat pengukuran kinerja dalam pemberian TPP adalah dengan melihat out put atau hasil kerja. Kerja sama dan relasi sangat dibutuhkan sebagai hasil dari pekerjaan yang diberikan pimpinan serta menjadi salah satu penilaian TPP berdasarkan ketepatan waktu yang dikerjakan pegawai.
7. Inisiatif
   Untuk mempermudah pekerjaan pimpinan memberikan kebebasan dalam memberikan
8. Menentukan perioritas
   Berdasarkan pada keputusan gubernur Nomor 481/kep.966-org/2009 bahwa yang menjadi salah satu pengukuran penentuan besarnya Tunjangan Perbaikan Penghasilan sebagai salah satu aspek pendukung dimana kemampuan pegawai untuk memilih pekerjaan yang didahulukan, serta mengerti pekerjaan rahasia.
9. Kebutuhan dukungan bawahan
   Dalam usaha untuk mencapai tujuan kedinasan pimpinan mengakui bahwa adanya dukungan bawahan sangat mempengaruhi kinerja organisasi, karena bawahan mempunyai andil dalam melaksanakan kegiatan kedinasan.

Pihak-pihak yang diberikan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP)

Keputusan Gubernur Nomor.841/Kep.966-Org/2009 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Dan Kompensasi Uang Makan dalam pasal 1. Berdasarkan keputusan gubernur diatas yang berkaitan dengan pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) disebutkan yang mendapatkan tunjangan atas pekerjaan antara lain sebagai berikut:

Pejabat struktural, Pejabat fungsional angka kredit, Pejabat fungsional umum yang melaksanakan tugas tertentu, Pejabat fungsional umumCPNS.

Tingkat Efektivitas Kinerja Pegawai

Menurut wirawan, kinerja adalah :

"kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu"

(2009:5)

Sedangkan berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor.841/Kep.966-Org/2009 Tentang "Tunjangan Tambahan Penghasilan Dan Kompensasi Uang Makan" pasal 1 kinerja adalah :

"kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai dari suatu kegiatan pada satuan organisasi yadanng telah direncanakan, dengan menggunakan dan memanfaatkan sumber daya organisasi".

Penilaian kinerja dimulai dengan pengumpulan data kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi berdasarkan ketentuan organisasi. Penilaian mengobservasi indikator kinerja pegawai, kemudian dibandingkan dengan standar kinerja pegawai yang ditetapkan. Kinerja manajemen publik dinilai berdasarkan hasil pencapaian tujuan yang terkait dengan anggaran yang telah ditetapkan. Anggaran merupakan alat yang efektif untuk pengendalian dan penilaian kinerja.

Menurut A.A Prabu Mangkunegara, kinerja pegawai adalah :

"Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai/ karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

(2005:9)

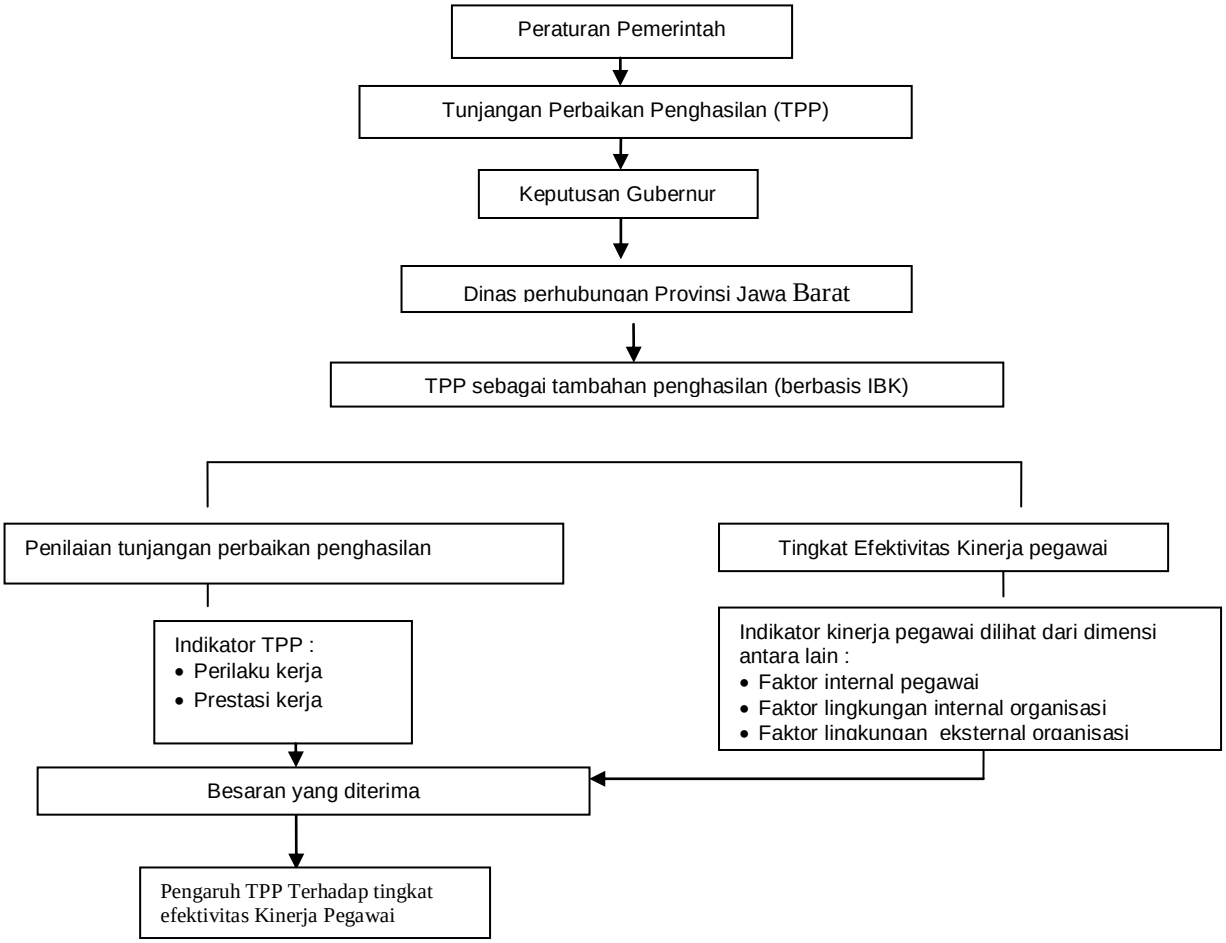
Produktivitas pegawai menjadi menjadi perhatian dalam meningkatkan kinerja pegawai kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Produktivitas terdiri dari output dan input organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari faktor-faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi.

Hubungan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) dengan Tingkat Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat

Menurut A.A. Anwar Prabu mangkunegara dalam bukunya dikutif dari Faustino Cardosa Bomes (1995:195) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi dan efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja pegawai merupakan sinergi dari sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Untuk menjaga kelangsungan organisasi serta SDM yang ada di dalamnya perlu dilakukan evaluasi pegawai. Kompensasi dan evaluasi pegawai merupakan dua sisi yang bertalian erat. Menurut Ambar kompensasi dan evaluasi hubungannya sangat erat karena pemberian kompensasi yang cukup baik dan tinggi mengandung implikasi terhadap organisasi berupa kehati-hatian dalam tenaga kerja supaya dapat dilaksanakan seefektif dan seefisien mungkin.

Bagi pemerintah kompensasi mempengaruhi ekonomi makro seperti tingkat inflasi, pengangguran, daya beli serta perkembangan ekonomi, politik dan sosial. Dimana upah dilihat dari jumlah pajak yang diterima pemerintah dan kemampuannya untuk memberikan layanan publik bagi warga negaranya. Seperti kompensasi yang ikut mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan dengan salah satu tujuannya yaitu semakin tinggi organisasi mampu memberikan gaji yang tinggi dapat menunjukan semakin suksesnya organisasi tersebut.



Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka yang dapat disajikan oleh penulis adalah penulis berhipotesis bahwa: **"Analisis Penilaian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) Berpengaruh Terhadap Tingkat Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat".**

3. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

objek penelitian dalam penelitian ini adalah penilaian Tunjangan perbaikan penghasilan (TPP) dan efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat.Metode dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif verifikatif. Adapun teknik pengumpulan data yang akan diteliti terdiri dari berbagai sumber yaitu dilakukan dengan cara:

1. Penelitian Lapangan *(field research*)

   Penelitian lapangan adalah cara pengumpulan data dengan mengadakan penelitian langsung pada tempat penelitian untuk kemudian dipelajari, diolah dan dianalisis. Adapun penelitiannya adalah sebagai berikut :

   a. Observasi (*observation*)

      Yaitu suatu teknik data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti guna menghimpun data dan informasi yang sebenarnya. Penulis melakukan penelitian langsung pada seluruh bagian Dinas Perhubungan

Provinsi Jawa Barat. Yaitu pada bagian sekretariat yang terbagi atas subbag. Keuangan, subbag perencanaan dan program, subbag. Kepegawaian dan umum serta beberapa bidang antara lain bidang transfortasi darat, bidang transfortasi laut dan ASDP, bidang transfortasi udara, bidang bina sarana sistem operasi transfortasi.

b. Wawancara (*interview*)
Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pimpinan atau pihak-pihak yang berwenang ataupun bagian lain yang berwenang. Melakukan tanya jawab langsung dengan pihak yang terkait dengan permasalahan yang penulis teliti, yaitu pegawai bagian SDM maupun pegawai pada bagian keuangan pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat.

c. Kuesioner (angket)
Yaitu cara pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberikan respon atas pertanyaan yang diajukan. Teknik kuesioner yang penulis gunakan adalah kuesioner tertutup, suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Responden pada penelitian ini adalah para pegawai baik PNS maupun CPNS pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat

d. Dokumentasi
Dokumentasi yakni pengumpulan bukti-bukti dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian yang diperlukan penulis. Dokumen yang dikumpulkan pada penelitian ini berupa struktur organisasi perusahaan, peraturan perusahaan, budaya perusahaan dan website perusahaan, Peraturan Gubernur Provinsi Jawa Barat, Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat serta dokumen lainnya berupa buku-buku, data dari Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat mengenai penilaian TPP dan kinerja pegawai serta pencarian lewat internet.

2. Penelitian Kepustakaan *(Library Research)*
Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku dan tulisan-tulisan yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data sekunder dan untuk mengetahui indikator-indikator dari variable yang diukur. Penelitian ini juga berguna sebagai pedoman teoritis pada waktu melakukan penelitian lapangan serta untuk mendukung dan menganalisis data, yaitu dengan cara mempelajari literatur-literatur yang relevan dengan topik yang sedang diteliti. Sumber-sumber yang digunakan dalam penelitian ini seperti buku akuntansi sektor publik, akuntansi pemerintahan, evaluasi kinerja sumber daya manusia, peraturan pemerintah, dan lain-lain

Untuk meneliti bagaimana pengaruh penilaian tunjangan perbaikan penghasilan (TPP) terhadap Tingkat efektivitas inerja pegawai ada dua operasionalisasi variabel dalam penelitian ini. Variabel, konsep variabel, indikator, dan skala pengukuran yang digunakan baik untuk variabel X maupun variabel Y dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Variabel	**Konsep Variabel**	**Dimensi**	**Indikator**	**Skala**	**kuesioner**
Variable Independent (X) Penilaian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP).	Insentif yang diberikan berupa tambahan penghasilan berdasarkan atas hasil pencapaian kinerja selama satu bulan diluar gaji yang diterima dengan sah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.	1. Perilaku kerja	1. Kepemimpinan dalam tim kerja 2. Perilaku yang diisyaratkan oleh peraturan 3. Profesi 4. Disiplin kerja	Ordinal	1-4 5 6-7 8-13
		2. Prestasi kerja	1. kualitas pekerjaan 2. kerjasama dan relasi 3. inisiatif 4. menentukan prioritas 5. kebutuhan dukungan bawahan		14 15-16 17 18-19 20
	Keputusan Gubernur Nomor.841/Kep.966-Org/2009 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Dan Kompensasi Uang Makan	(Keputusan Gubernur Nomor.841/ Kep.966-Org/2009)			

Variable Dependent (Y) Tingkat Efektivitas Kinerja Pegawai	Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Tingkat efektivitas dihubungkan dengan produktivitas kerja. Seperti halnya yang dikemukakan oleh wirawan (2009:7) bahwa kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari faktor internal, dan eksternal dimana faktor tersebut akan efektif apabila dilakukan dengan baik. A.APrabu Mangkunegara (2005:9)	1.faktor internal pegawai	1. psikologis 2. Bakat d 3. Kompetensi 4. Sifat pribadi 5. kreatifitas	Ordinal	21-23 24 25-28 29-30 31
		2.faktor lingkungan internal organisasi	1. Visi, misi dan tujuan organisasi 2. Profesionalis-me 3. Kerjasama 4. Strategi organisasi 5. Kondisi kerja		32 33-34 35-37 38-40 41-42
		3.faktor lingkungan eksternal organisasi Wirawan (2009:7)	1. kehidupan ekonomi 2. kehidupan sosial 3. kehidupan politik		43-44 45 46

Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert.

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini mengenai Analisis Atas Penilaian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yang Mempengaruhi Tingkat Efektivitas Kinerja Pegawai pada Dinas Provinsi Jawa Barat adalah data primer.

Populasi untuk menentukan obyek atau subyek yang memiliki karakteristik tertentu. Anggota sampel yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah 56 responden.Teknik yang digunakan untuk menaikkan data tersebut adalah MSI *(Method of Succesive Intervals)* atau disebut metode interval berurutan Langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval adalah sebagai berikut :

1. Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan
2. Pada setiap butir ditentukan dihitung masing-masing frekuensi jawaban responden
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Menentukan proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor
5. Menggunakan Tabel Distribusi Normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. Menentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan Tabel Tinggi Densitas)
7. Menentukan skala dengan menggunakan rumus:

$$NS = \frac{\text{(Density at Lower Limit) - (Density at Upper Limit)}}{\text{(Area Below Upper Limit) – (Area Below Lower Limit)}}$$

Dimana :

Density at Lower Limit = kepadatan batas bawah
Density at Upper Limit = kepadatan batas atas
Area Below Upper Limit = daerah dibawah batas atas
Area Below Lower Limit = daerah dibawah batas bawah

8. Menentukan nilai transformasi dengan rumus :

$$[NS + |NS_{min}| + 1] = Y$$

data interval dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer yaitu *Microsoft Office Excel 2007 (Analize).*

Untuk mengukur instrumen dari penelitian ini dengan uji validitas dan uji reliabilitas

Uji validitas

Hasil Uji Validitas Kuesioner Penilaian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP)

Butir Pertanyaan	Indeks validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item_1	0,486	0,30	Valid
Item_2	0,589	0,30	Valid
Item_3	0,493	0,30	Valid
Item_4	0,509	0,30	Valid
Item_5	0,690	0,30	Valid
Item_6	0,401	0,30	Valid
Item_7	0,586	0,30	Valid
Item_8	0,466	0,30	Valid
Item_9	0,465	0,30	Valid
Item_10	0,489	0,30	Valid
Item_11	0,693	0,30	Valid
Item_12	0,582	0,30	Valid
Item_13	0,570	0,30	Valid
Item_14	0,453	0,30	Valid
Item_15	0,359	0,30	Valid
Item_16	0,455	0,30	Valid
Item_17	0,567	0,30	Valid
Item_18	0,504	0,30	Valid
Item_19	0,537	0,30	Valid
Item_20	0,602	0,30	Valid
Item_21	0,451	0,30	Valid
Item_22	0,685	0,30	Valid
Item_23	0,598	0,30	Valid
Koefisien validitas = 0,899			

Hasil Uji Validitas Kuesioner Tingkat Efektivitas Kinerja Pegawai

Butir Pertanyaan	Indeks validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item_24	0,403	0,30	Valid
Item_25	0,412	0,30	Valid
Item_26	0,434	0,30	Valid
Item_27	0,637	0,30	Valid
Item_28	0,439	0,30	Valid
Item_29	0,471	0,30	Valid
Item_30	0,527	0,30	Valid
Item_31	0,513	0,30	Valid
Item_32	0,517	0,30	Valid
Item_33	0,506	0,30	Valid
Item_34	0,553	0,30	Valid
Item_35	0,559	0,30	Valid
Item_36	0,635	0,30	Valid
Item_37	0,400	0,30	Valid
Item_38	0,480	0,30	Valid
Item_39	0,559	0,30	Valid
Item_40	0,417	0,30	Valid

Butir Pertanyaan	Indeks validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item_41	0,534	0,30	Valid
Item_42	0,474	0,30	Valid
Item_43	0,512	0,30	Valid
Item_44	0,536	0,30	Valid
Item_45	0,485	0,30	Valid
Item_46	0,583	0,30	Valid
Koefisien Reliabilitas (*Split-Half*) = 0,872			

Uji reliabilitas

Reliabilitas variabel independent

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.804
		N of Items	12[a]
	Part 2	Value	.762
		N of Items	11[b]
	Total N of Items		23
Correlation Between Forms			.817
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.899
	Unequal Length		.899
Guttman Split-Half Coefficient			.894

a. The items are: Item.1, Item.3, Item.5, Item.7, Item.9, Item.11, Item.13, Item.15, Item.17, Item.19, Item.21, Item.23.

b. The items are: Item.23, Item.2, Item.4, Item.6, Item.8, Item.10, Item.12, Item.14, Item.16, Item.18, Item.20, Item.22.

Reliabilitas variabel dependent

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.765
		N of Items	12[a]
	Part 2	Value	.760
		N of Items	11[b]
	Total N of Items		23
Correlation Between Forms			.773
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.872
	Unequal Length		.872
Guttman Split-Half Coefficient			.870

a. The items are: Item.24, Item.26, Item.28, Item.30, Item.32, Item.34, Item.36, Item.38, Item.40, Item.42, Item.44, Item.46.

b. The items are: Item.46, Item.25, Item.27, Item.29, Item.31, Item.33, Item.35, Item.37, Item.39, Item.41, Item.43, Item.45.

Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

Rancangan Analisis

1. Metode Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif digunakan untuk melihat faktor penyebab.Langkah-kangkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

1. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
2. Dihitung total skor setiap variabel/subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.
3. Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.
4. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
5. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut:

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

Keterangan:
n = jumlah sampel yang diambil
m= jumlah alternatif jawaban tiap item

Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian, dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dan ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden, sedangakan skor ideal diperoleh dari prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah pertanyaan kuesioner dikalikan dengan jumlah responden. Apabila digambarkan dengan rumus, maka akan tampak seperti di bawah ini:

$$\% \text{ Skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

2. Metode Analisis Kuantitatif

Metode kuantitatif adalah metode pengolahan data berbentuk angka. Metode kuantitatif dalam penelitian ini adalah:

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah metode analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y). Dampak dari analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel *dependent* (tingkat efektivitas kinerja pegawai) dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel *independent* (penilaian tunjangan perbaikan penghasilan). Atau dalam meningkatkan keadaan variabel *dependent* (tingkat efektivitas kinerja pegawai) dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel *independent* (penilaian tunjangan perbaikan penghasilan). Dengan formulasi sebagai berikut :

$$\boldsymbol{Y = a + bX}$$

Dimana nilai a dan b dicari terlebih dahulu dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$a = \frac{\left(\sum X^2\right)\left(\sum Y\right) - \left(\sum X\right)\left(\sum XY\right)}{n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XY - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2}$$

Sumber: Jonathan (2005:73)

Keterangan:

a = konstanta (nilai Y pada saat nol)

b = koefesien regresi

X = nilai variabel independen

Y = nilai variabel dependen

b. Analisis Korelasi *Pearson product Moment*

Analisis koefisen korelasi *pearson* digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan *linier* antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) serta mempunyai tujuan untuk meyakinkan bahwa pada kenyataannya terdapat hubungan antara penilaian tunjangan perbaikan penghasilan dengan tingkat efektivitas kinerja pegawai, dengan formulasi sebagai berikut :

$$r = \frac{n\left(\sum XY\right) - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{\left\{n\left(\sum X^2\right) - \left(\sum X\right)^2\right\}\left\{n\left(\sum Y^2\right) - \left(\sum Y\right)^2\right\}}}$$

Keterangan :
r = Koefisien korelasi
X = penilaian tunjangan perbaikan penghasilan
Y = tingkat efektivitas inerja pegawai

n = Banyaknya sampel

Koefisien korelasi mempunyai nilai $-1 \leq r \leq +1$ dimana :

a. Apabila r = +1, maka korelasi antara kedua variabel dikatakan sangat kuat dan searah, artinya jika X naik sebesar 1 maka Y juga akan naik sebesar 1 atau sebaliknya.
b. Apabila r = 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lebar atau tidak ada hubungan sama sekali.
c. Apabila r = -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan berlawanan arah, artinya apabila X naik sebesar 1 maka Y akan turun sebesar 1 atau sebaliknya.

Untuk memberikan interpretasi koefisien korelasinya maka penulis menggunakan pedoman sebagai berikut :

Tabel 3.9
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,25	Korelasi sangat lemah (tidak ada)
>0,25 – 0,5	Korelasi cukup
>0,5 – 0,75	Korelasi kuat
>0,75 – 1	Korelasi sangat kuat

Sumber : Jonathan Sarwono (2005)

c. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat basarnya –pengaruh antara kedua variable yang diteliti, maka dihitung Koefisien determinasi(Kd). Dengan rumus sebagai berikut :

$$Kd = Rs^2 \text{ X } 100\%$$

Dimana :
Kd= Koefisien determinasi
Rs= koefisien *Rank spearman*
Keterangan :
Kd= 0 berarti pengaruh X terhadap Y lemah
Kd= 100%/1 berarti pengaruh X terhadap Y kuat

Pengujian Hipotesis

1. Menentukan Hipotesis Statistik
   Ho : $\rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara *Margin Of Safety* terhadap Perencanaan Laba Perusahaan pada PT. Agronesia "Inkaba" Bandung.
   Ha : $\rho \neq 0$ Terdapat pengaruh antara *Margin Of Safety* terhadap Perencanaan Laba Perusahaan pada PT. Agronesia "Inkaba" Bandung.
2. Penetapan Tingkat Signifikansi
   $\alpha = 0{,}05$ dengan d*f* = n - 2 = 5 - 2 = 3
3. Uji Hipotesis uji "t"
   Kriteria : Ha diterima jika t hitung ≥ t tabel
   Ha ditolak jika t hitung ≤ t tabel
4. Menggambarkan daerah Penerimaan dan Penolak

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis kualitatif

Analisis Atas Penilaian Tunjangan Perbaikan Penghasilan pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat

Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Pada Variabel Penilaian
Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP)

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
	Perilaku kerja				
1	Kepemimpinan Dalam Tim	954	1120	85.2%	Sangat Baik
2	Perilaku Yang Diisyaratkan Oleh Peraturan	1124	1400	80.3%	Baik
3	Profesi	495	560	88.4%	Sangat baik
4	Disiplin Kerja	1107	1400	79.1%	baik
5	Kualitas Pekerjaan	195	280	69.6%	Cukup baik
	Prestasi kerja				
6	Kerjasama dan Relasi	538	560	96.1%	Sangat baik

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
7	Inisiastif	259	280	92.5%	Sangat baik
8	Menentukan Prioritas	510	560	91.1%	Sangat baik
9	Kebutuhan Dukungan Bawahan	272	280	97.1%	Sangat baik
10	Total	5454	6440	84.7%	Sangat baik

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa penilaian tunjangan perbaikan penghasilan pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat sudah sangat baik. Hal ini ditandai dengan kepemimpinan yang sangat baik dalam tim kerja, pemahaman yang baik dari pegawai tentang peraturan kedinasan dan perundang-undangan mengenai Tunjangan Perbaikan Penghasilan serta didukung kemampuan yang sangat baik yang dimiliki pegawai untuk menguasai prosedur pekerjaan dalam pelaksanaan tugas-tugas jabatan. Disamping itu disiplin kerja dan kualitas kerja pengawai juga sudah tinggi didukung dengan kerjasama dan relasi yang sangat baik antar pegawai. Pegawai juga sudah memiliki inisiatif yang sangat tinggi serta sangat mampu menentukan prioritas dalam melaksankan pekerjaan. Hanya saja peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan mengenai penilaian pengukuran tunjangan perbaikan penghasilan masih cukup memberatkan bagi pegawai.

Analisis Tingkat Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat

Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Pada Variabel Tingkat efektivitas kinerja pegawai

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
A	**Faktor internal pegawai**				
1	Faktor Psikologis	414	560	73.93%	Baik
2	Bakat dan Sifat Pribadi	490	560	87.50%	Sangat baik
3	Kompetensi	998	1120	89.11%	Sangat baik
4	Sifat Pribadi	495	560	88.39%	Sangat baik
5	Kreatifitas	694	840	82.62%	Baik
B	**Fsktor lingkungsn internal organisasi**				
1	Visi, Misi dan Tujuan	243	280	86.79%	Sangat baik
2	Profesionalisme	232	280	82.86%	baik
3	Kerjasama	504	560	90.00%	Sangat baik
4	Strategi Organisasi	227	280	81.07%	Baik
5	Kondisi Kerja	216	280	77.14%	Baik
C	**Fsktor lingkungsn eksternal organisasi**				
1	Kehidupan Ekonomi	496	560	88.57%	Sangat baik
2	Kehidupan Sosial	248	280	88.57%	Sangat baik
3	Kehidupan Politik	258	280	92.14%	Sangat baik
	Total	**5454**	**6210**	**87.83%**	**Sangat baik**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa efektifitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat sudah sangat tinggi. Hal ini didukung oleh bakat dan sifat pribadi yang sangat baik dimiliki para pegawai didukung dengan kompetensi pegawai yang sangat tinggi. Selain itu visi, misi dan tujuan organisasi juga sudah sangat jelas serta kerjasama yang sangat solit diantara pegawai. Hanya saja masih banyak pegawai yang terkadang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan karena pekejaan yang diberikan kurang dikuasai pegawai.

2. Analisis kuantitatif

Analisis Pengaruh Penilaian Tunjangan Perbaikan Penghasilan Terhadap Tingkat Efektivitas Kinerja Pegawai.

a. Estimasi Persamaan Regressi linear

Rekapitulasi Data Variabel Penilaian tunjangan perbaikan penghasilan (X) dan Variabel Tingkat efektivitas kinerja pegawai (Y)

Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	65,939	55,160	4347,952	3042,626	3637,195
2	57,070	65,366	3256,985	4272,714	3730,438

Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
3	63,383	65,778	4017,405	4326,745	4169,207
4	63,651	65,366	4051,450	4272,714	4160,611
5	57,070	54,792	3256,985	3002,163	3126,979
6	58,822	65,366	3460,028	4272,714	3844,959
7	58,103	58,130	3375,959	3379,097	3377,527
8	64,642	56,348	4178,588	3175,097	3642,447
9	60,304	52,837	3636,572	2791,749	3186,282
10	38,063	59,037	1448,792	3485,367	2247,125
11	58,824	72,166	3460,263	5207,932	4245,093
12	62,182	68,963	3866,601	4755,895	4288,257
13	54,645	64,835	2986,076	4203,577	3542,909
14	57,070	65,366	3256,985	4272,714	3730,438
15	64,590	62,555	4171,868	3913,128	4040,427
16	56,387	57,108	3179,494	3261,324	3220,149
17	58,005	66,767	3364,580	4457,832	3872,820
18	48,127	49,502	2316,208	2450,448	2382,383
19	79,250	77,772	6280,563	6048,484	6163,431
20	64,383	70,997	4145,171	5040,574	4571,000
21	38,300	61,040	1466,890	3725,882	2337,832
22	63,146	61,210	3987,417	3746,664	3865,167
23	72,441	66,208	5247,698	4383,499	4796,174
24	39,188	47,040	1535,699	2212,762	1843,404
25	64,076	55,660	4105,734	3098,036	3566,470
26	60,424	55,385	3651,060	3067,498	3346,583
27	49,797	48,308	2479,741	2333,663	2405,593
28	65,703	54,990	4316,884	3023,900	3613,008
29	62,757	75,727	3938,441	5734,579	4752,399
30	52,107	50,203	2715,139	2520,341	2615,928
31	65,755	51,174	4323,720	2618,778	3364,946
32	64,066	49,371	4104,452	2437,496	3163,002
33	60,329	58,737	3639,588	3450,035	3543,544
34	72,313	60,336	5229,170	3640,433	4363,077
35	74,767	70,621	5590,104	4987,326	5280,120
36	76,777	80,683	5894,708	6509,746	6194,599
37	77,812	78,100	6054,707	6099,610	6077,117
38	78,132	79,745	6104,609	6359,265	6230,636
39	77,725	77,977	6041,176	6080,413	6060,762
40	76,257	79,555	5815,130	6328,998	6066,626
41	74,237	73,738	5511,132	5437,293	5474,088
42	77,860	82,254	6062,180	6765,721	6404,296
43	73,881	75,195	5458,402	5654,288	5555,482
44	76,414	73,188	5839,099	5356,483	5592,588
45	74,924	70,885	5613,606	5024,683	5310,988
46	66,026	59,376	4359,433	3525,509	3920,360
47	70,047	74,869	4906,582	5605,367	5244,349
48	66,727	59,267	4452,493	3512,577	3954,709
49	73,487	78,505	5400,339	6163,035	5769,097
50	73,439	76,492	5393,287	5851,026	5617,496
51	64,382	63,272	4145,042	4003,346	4073,578
52	69,781	75,518	4869,388	5702,968	5269,722
53	66,050	60,877	4362,603	3706,009	4020,926
54	76,065	77,323	5785,884	5978,846	5881,574
55	73,015	77,692	5331,190	6036,047	5672,681

Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
56	71,871	70,733	5165,441	5003,157	5083,651
Jumlah	**3630,588**	**3665,465**	**240956,693**	**245318,173**	**241512,251**

Menggunakan data-data yang tercantum pada tabel diatas dapat diestimasi persamaan regressi menggunakan rumus sebagai berikut:

Konstanta (a)

$$a = \frac{\sum X^2 \sum Y - \sum X \sum XY}{n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2}$$

$$a = \frac{(240956,693)\times(3665,465) - (3630,588\times 241512,251)}{56\times(240956,693) - (3630,588)^2}$$

$$a = \frac{883218323,358 - 876831481,100}{13493574,787 - 13181169,226}$$

$$a = \frac{6386842,259}{312405,562}$$

a = 20,444

Koefisien regressi variabel X (b)

$$b = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2}$$

$$b = \frac{56\times(241512,251) - (3630,588\times 3665,465)}{56\times(240956,693) - (3630,588)^2}$$

$$b = \frac{13524686,068 - 13307793,243}{13493574,787 - 13181169,226}$$

$$b = \frac{216892,824}{312405,562}$$

b = 0,694

Menggunakan software SPSS 15 for windows, diperoleh hasil regressi pengaruh penilaian tunjangan perbaikan penghasilan terhadap tingkat efektivitas kinerja pegawai seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.59
Hasil Analisis Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.444	6.218		3.288	.002
	Penilaian TPP	.694	.095	.706	7.324	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas

Melalui hasil regressi yang terdapat pada tabel di atas maka dapat dibentuk sebuah persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 20,444 + 0,694 X

Dimana : Y = Tingkat efektivitas kinerja pegawai

X = Penilaian tunjangan perbaikan penghasilan

Nilai konstanta (a) sebesar 20,444 menunjukkan nilai rata-rata tingkat efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat apabila tidak ada penilaian tunjangan perbaikan penghasilan. Kemudian nilai koefisien regressi (b) sebesar 0,694 menunjukkan peningkatan tingkat efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat apabila penilaian tunjangan perbaikan penghasilan ditingkatkan sebesar satu satuan.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa koefisien regresi memiliki tanda positif, artinya semakin baik penilaian tunjangan perbaikan penghasilan diduga akan meningkatkan tingkat efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat. Sebaliknya, semakin tidak baik penilaian tunjangan perbaikan penghasilan diduga akan menurunkan tingkat efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat.

b. **Analisis Korelasi *Pearson Product Moment***

$$r_{XY} = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\left[\left(n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2\right) \times \left(n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right)\right]}}$$

$$r_{XY} = \frac{56 \times 241512,251 - \left(3630,588 \times 3665,465\right)}{\sqrt{\left[\left(56 \times \left(240956,693\right) - \left(3630,588\right)^2\right) \times \left(56 \times \left(245318,173\right) - \left(3665,465\right)^2\right)\right]}}$$

$$r_{XY} = \frac{13524686,068 - 13307793,243}{\sqrt{\left[\left(13493574,787 - 13181169,226\right) \times \left(13737817,711 - 13435633,666\right)\right]}}$$

$$r_{XY} = \frac{216892,824}{\sqrt{312405,562 \times 302184,045}}$$

$$r_{XY} = \frac{216892,824}{307252,301}$$

$$r_{XY} = 0,706$$

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan software SPSS 15 for windows, diperoleh hasil estimasi besarnya hubungan antara penilaian tunjangan perbaikan penghasilan dengan tingkat efektivitas kinerja pegawai seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.60
Korelasi Antara Variabel X dengan Variabel Y

Correlations

		Efektivitas	Penilaian TPP
Pearson Correlation	Efektivitas	1.000	.706
	Penilaian TPP	.706	1.000
Sig. (1-tailed)	Efektivitas	.	.000
	Penilaian TPP	.000	.
N	Efektivitas	56	56
	Penilaian TPP	56	56

Melalui hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa besar hubungan antara variabel penilaian tunjangan perbaikan penghasilan dengan tingkat efektivitas kinerja pegawai yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,706. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang erat/kuat antara penilaian tunjangan perbaikan penghasilan dengan tingkat efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat . Arah hubungan positif menunjukkan bahwa semakin baik penilaian tunjangan perbaikan penghasilan akan membuat tingkat efektivitas kinerja pegawai semakin tinggi. Demikian pula sebaliknya, semakin tidak baik penilaian tunjangan perbaikan penghasilan akan membuat tingkat efektivitas kinerja pegawai makin turun.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*R-square*) merupakan nilai yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan software SPSS 15 for windows sebagai berikut:

Tabel 4.61
Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706[a]	.498	.489	7.08047

a. Predictors: (Constant), Penilaian TPP

b. Dependent Variable: Efektivitas

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R-square adalah sebesar 0,498, nilai ini dikenal dengan koefisien determinasi (KD).

KD = 0,498 x 100%
= 49,8%

Koefisien determinasi sebesar 49,8% menunjukkan bahwa 50,2% perubahan yang terjadi pada tingkat efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat bisa dijelaskan oleh penilaian tunjangan perbaikan penghasilan. Artinya penilaian tunjangan perbaikan penghasilan mampu memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap tingkat efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat sebesar 49,8 persen. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 50,2% dijelaskan variabel lain di luar variabel penilaian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Faktor-faktor lain yang perlu dipertimbangkan atas penilaian TPP seperti alat, biaya dan resiko yang dalam melaksanakan dimensi pekerjaan.

Pengujian Hipotesis

1. uji statistik

$$t_{hitung} = r_{xy} \times \sqrt{\frac{n-2}{1-\left(r_{xy}\right)^2}}$$

$$t_{hitung} = 0,706 \times \sqrt{\frac{56-2}{1-\left(0,706\right)^2}}$$

$$t_{hitung} = 7,324$$

Melalui hasil perhitungan di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,324, sementara pada tabel t dengan tingkat kekeliruan 5% dan derajat bebas (56-2) = 54 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,005. Karena t_{hitung} (7,324) lebih besar dari t_{tabel} (2,005), maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho sehingga Ha dapat diterima, artinya terdapat pengaruh penilaian tunjangan perbaikan penghasilan terhadap tingkat efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa penilaian tunjangan perbaikan penghasilan signifikan dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Penilaian tunjangan perbaikan penghasilan pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat sudah sangat baik. Hal ini ditandai dengan kepemimpinan yang sangat baik dalam tim kerja, pemahaman yang baik dari pegawai tentang peraturan kedinasan dan perundang-undangan mengenai Tunjangan Perbaikan Penghasilan serta didukung kemampuan yang sangat baik yang dimiliki pegawai untuk menguasai prosedur pekerjaan dalam pelaksanaan tugas-tugas jabatan. Disamping itu disiplin kerja dan kualitas kerja pengawai juga sudah tinggi didukung dengan kerjasama dan relasi yang sangat baik antar pegawai. Pegawai juga sudah memiliki inisiatif yang sangat tinggi serta sangat mampu menentukan prioritas dalam melaksankan pekerjaan. Hanya saja peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan mengenai penilaian pengukuran tunjangan perbaikan penghasilan masih cukup memberatkan bagi pegawai.
2. Tingkat efektifitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat sudah sangat tinggi. Hal ini didukung oleh bakat dan sifat pribadi yang sangat baik dimiliki para pegawai didukung dengan kompetensi pegawai yang sangat tinggi. Selain itu visi, misi dan tujuan organisasi juga sudah sangat jelas serta kerjasama yang sangat solid diantara pegawai. Hanya saja masih banyak pegawai yang terkadang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan karena pekejaan yang diberikan kurang dikuasai pegawai.
3. Penilaian tunjangan perbaikan penghasilan berpengaruh signifikan terhadap tingkat efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat. Penilaian tunjangan perbaikan penghasilan mampu memberikan

kontribusi atau pengaruh sebesar 49,8% terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 50,2% dijelaskan variabel lain di luar variabel penilaian tunjangan perbaikan penghasilan. Faktor-faktor lain yang perlu dipertimbangkan atas penilaian TPP seperti alat, biaya dan resiko yang dalam melaksanakan dimensi pekerjaan. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa semakin baik penilaian tunjangan perbaikan penghasilan akan membuat tingkat efektivitas kinerja pegawai semakin tinggi. Sebaliknya, semakin tidak baik penilaian tunjangan perbaikan penghasilan akan membuat tingkat efektivitas kinerja pegawai makin turun

Saran

1. Penilaian Tunjangan perbaikan penghasilan dinilai sudah sangat baik diterapkan sesuai berdaskan IBK, namun sebaiknya agar tercapai tujuan yang diharapkan maka dalam pelaksanaan atas penilaian Tunjangan perbaiakan Penghasilan tersebut dapatdiimplementasikan atau diwujudkan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Berdasarkan hasil responden dalam mengetahui tingkat efektivitas kinerja pegawai pada Dinas perhubungan provinsi jawa barat dinilai sangat baik, maka dari itu kinerja pegawai harus dapat dipertahankan dan ditingkatkan lagi, sehingga pekerjaan yang dilakukan dalam kegiatan- kegiatannya dapat terlaksana dengn lancar dan sesuai dengan yang diharapkan dan dengan tingkat efektivitas dan efisiensi yang tingg**i**. Dalam faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai terdapat nilai terendah dari semua indikator yaitu mengenai psikologis pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Dalam hal ini kinerja pegawai dituntut agar bekerja dengan baik dan profesional, sehingga kegiatan-kegiatan pada kedinasan tersebut dapat terlaksana secara efekti dan efisi**e**n.
3. Dalam penilaian Tunjangan Perbaikan Penghasilan yang diterpkan oleh dinas perhubungan provinsi jawa barat mempunyai pengaruh terhadap tingkat efektivitas kinerja psemakin pegawai. Maka diharapkan dalam pelaksanaan penilaian tunjangan perbaikan penghasilan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawai yang semakin baik lagi. Dengan tingkat efektivitas kinerja yang tinggi dapat memudahkan dalam pengambilan keputusan.yang tepat dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga dapat mempermudah dalam penyelesaian kewajiban dan pelayanan terhadap masyarakat pun bisa lebih baik.

6. DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Ambar Teguh sulistiani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta . Graha Ilmu.

Diktat Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat.

Fathoni Abdurahman. 2006. *organisasi dan manejemen SDM.* Jakarta : Rineka Cipta

Keputusan Gubernur Nomor.841/Kep.966-Org/2009 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Dan Kompensasi Uang Makan

Maitayu S.P Hasibuan. 2003. *Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Mardiasmo. 2004. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta . Andi.

Mohammad Nazir, 2003. *Metode Penelitian.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nordiawan Deddi.,dkk.2008. *Akuntansi Pemerintahan*.Jakarta: Bumi Aksara.

Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 119 Tahun 2009 Tentang Pedoman Pengukuran Kinerja Dalam Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS)Dan CPNS.

Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 40 Tahun 2009. Tentang Tugas Poko, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat Sekretariat Jawa Barat.

Purwanto Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistiastuti.2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.

Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama

Sutrisno Edi. *Sumber Daya Manusia*. 2009. Jakarta . Salemba Empat.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang "organisasi Perangkat Daerah

Sugiyono. 2005. *Statistika untuk Panelitian.* 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

Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi.* Bandung: Universitas Komputer Indonesia

Wirawan .2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat

http://www.google.com

http://www.google.Dspace.com

http://www.google.Peraturan Pemerintahan Nomor 10 Tahun 1952.

http://www.google.Asal Mula Tunjangan Perbaikan Penghasilan.com

garnita nia:www.google.co.id

Lita wulantika :unikom

http://www.google.Tunjangan perbaikan penghasilan.com