

**PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN
TERHADAP EFEKTIVITAS PEGAWAI DI DINAS
PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
KOTA PALEMBANG**



Skripsi oleh :

RICE PIONIKA
17110027
Manajemen

*Dijalankan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar
Sarjana Ekonomi*

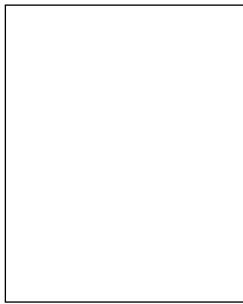
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIPERSITAS PALEMBANG
2021

**UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI**

PALEMBANG

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rice Pionika
NIM : 17110027
Jurusan : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Tunjangan Terhadap Efektivitas Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang



Disetujui untuk digunakan dalam ujian comprehensive

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : **Dra. Hj. Sri Yulidar, M.Si**

Pembimbing II : **Endang Rahayu. SE.M.Si**

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Palembang

Abdullah Rasyid, S.E.,M.Si

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rice Pionika
NIM : 17110027
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :
Pengaruh Pemberian Tunjangan Terhadap Efektivitas Pegawai di Dinas Pekerjaan
Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang

Pembimbing :

Ketua : Dra. Hj. Sri Yulidar, M.Si

Anggota : Endang Rahayu. SE.M.Si

Tanggal Ujian :

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut prediksi kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 2021
Pembuat pernyataan,

Rice Pionika
17110027

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

-Bersemangatlah untuk memperbaiki hidupmu sendiri sehingga kamu tidak punya waktu untuk membenci, berdebat atau pun membicarakan orang lain.-Kinand

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Keluargaku,

Sahabatku,

Dan

Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat petunjuk serta rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengambil judul” Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Efektivitas Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang”, Dimana penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Palembang. Selesainya penulisan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan-bantuan pihak lain, untuk itu penulis ingin menyampikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Zulkifli S. Mukti, Sh,M.Hum, selaku Rektor Universitas Palembang
2. Bapak Abdullah Rasyid, SE,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Bapak/ibu Dra. Hj. Sri Yulidar, M.Si, selaku Pembimbing Satu
4. Bapak/ibu Endang Rahayu. SE.M.Si, selaku pembimbing Dua
5. Ibu Nenny Octarinie,SE. MM, selaku Ketua Prodi
6. Bapak Hamdan, SE,MM, selaku Sekertaris Prodi
7. Para dosen penguji yang telah membantu memberika kritik dan Saran
8. Pimpinan dan seluruh staf/karyawan Universitas Palembang
9. Seluruh staff pengajar serta karyawan Universitas Palembang
10. Teman-teman Seangkatan
11. Almamater

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, makan dari itu kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga terselesaikan penulisan skripsi ini dan dengan harapan semoga berguna bagi kita semua.

Palembang, 2021
Penulis,

Rice Pionika
17110027

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP EFEKTIVITAS PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PALEMBANG

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap efektivitas pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang. . Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, yaitu mengambil sebagian sampel sebanyak 64 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.

Kata Kunci : Tunjangan Kinerja dan Efektivitas Pegawai

DAFTAR ISI

Contents

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	i
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	15
1.3. Tujuan Penelitian	15
1.4. Manfaat Penelitian	16
1.4.1. Manfaat Teoritis	16
1.4.2. Manfaat Teoritis	16
BAB II	17
TINJAUAN PUSTAKA	17
2.1. Landasan Teori	17
2.1.1 Indikator Tunjangan Kinerja	17
2.1.2 Pengertian Efektivitas Pegawai	19
2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja	19
2.1.4 Indikator Efektivitas	21
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Pikir	24
2.4 Hipotesis	25

BAB III	26
METODELOGI PENELITIAN.....	26
3.1 Objek Penelitian.....	26
3.2 Ruang Lingkup Penelitian.....	26
3.3 Desain Penelitian	26
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	26
3.4.1 Jenis Data.....	26
3.4.1.1 Data Kuantitatif.....	26
Menurut Sugiyono (2017:48) metode survei merupakan salah satu metode kuantitatif adalah sebagai berikut:	26
3.5 Populasi dan Sampel.....	29
3.5.1 Populasi	29
3.5.2 Sampel.....	29
3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	30
3.7 Teknik Analisis	32
3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	32
3.7.2 Koefisien Korelasi r dan Koefisien Determinasi (R ²)	33
3.7.2 Uji Validitas.....	35
3.7.3 Uji Reliabilitas	36
3.7.4 Uji Hipotesis	36
BAB IV	37
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	37
4.1.1 Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang	41
4.2 Hasil Penelitian	42
4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
4.2.2 Usia Responden	43
4.2.3 Pendidikan Terakhir	44
4.2.4 Lama Bekerja	44
4.2.5 Jabatan Pekerjaan.....	45

4.2.6 Hasil Uji Validitas.....	49
4.2.7 Uji Reliabilitas	51
4.2.8 Analisis Frekuensi Variabel Pelatihan (X)	52
4.2.9 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	57
4.2.10 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinan (R ²)	58
4.1.11 Hasil Analisis Uji Hipotesis (Uji t)	60
4.3 Pembahasan	61
BAB V.....	62
KESIMPULAN DAN SARAN	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	65
LEMBAR KUESIONER	66
Uji Validitas	68
Uji Reliabilitas.....	73
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Daftar Besaran Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja Pejabat.....	3
Tabel 2. 2 Daftar Absensi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota.....	12
Tabel 2. 3 Data Nilai Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.....	13
Tabel 2. 4 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian.....	30
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	44
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	45
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Tunjangan (X)	50
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Efektifitas Pegawai (Y).....	50
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	51
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Tunjangan (X).....	52
Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Efektifitas Pegawai (Y)	54
Tabel 4. 11 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	57
Tabel 4. 12 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	58
Tabel 4. 13 Kriteria.....	59
Tabel 4. 14 Hasil Uji t.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir..... 25

PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN TERHADAP EFEKTIVITAS PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PALEMBANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menurut Hasibuan (2017 : 10) mendefinisikan manajemen Sumber Daya Manusia adalah “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Dari definisi manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan diatas dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bersama.

Instansi pemerintah saat ini dihadapkan pada masalah yang kompleks baik dilihat dari pengaruh internal maupun eksternal instansi. Untuk membantu agar instansi dapat berjalan dengan lancar perlu adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia pada suatu instansi pemerintah merupakan aspek yang sangat penting. Setiap instansi yang didirikan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai, untuk mencapai tujuan tersebut agar maksimal maka dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi

sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya instansi dalam mencapai tujuan.

Sumber daya manusia yang berperan penting di instansi adalah Pegawai Negeri Sipil, untuk menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang sangat strategis dalam bertanggung jawab dengan tugas pemerintahan. Untuk merealisasikan tujuan instansi maka diperlukan adanya suatu dorongan untuk pegawai agar dapat bekerja dengan baik dengan cara memberikan kompensasi. Gaji pokok tidak dapat lagi dijadikan satu-satunya alat untuk meningkatkan efektivitas pegawai. Salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas pegawai dengan memberikan tambahan penghasilan diluar gaji pokok yaitu insentif untuk pegawai ASN.

ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang mendapatkan peningkatan tambahan pendapatan sebanyak 1,5 sampai dengan 2 kali lipat dari Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Untuk mendapatkan tunjangan kinerja sesuai dengan berdasarkan besaran beban dan golongan kerja, maka ASN diwajibkan mentaati keputusan yang sudah ditindak lanjuti Walikota Palembang Nomor 153/KPTS/BPKAD/2019 Tanggal 8 Maret 2019 tentang Ketentuan dan Besaran Tambahan Penghasilan berdasarkan kinerja untuk Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang dan harus memenuhi syarat yang telah ditetapkan yaitu:

1. Absen elektronik atau fingerprint pagi tepat waktu untuk hari senin- kamis sebelum jam 07.30 sedangkan hari jumät jam 8.00, Jika tidak tepat waktu akan secara otomatis Tunjangan Kinerja dipotong sebesar 2,5%.

2. Absen elektronik atau Fingerprint di jam pulang untuk hari senin-kamis jam 16.00 sedangkan hari jum'at jam 16.30 dan tidak ada batasan waktu. Jika tidak absen pulang waktu akan secara otomatis Tunjangan Kinerja dipotong sebesar 2,5%.
3. Tidak absen jari atau fingerprint pagi dan pulang akan secara otomatis Tunjangan Kinerja dipotong sebesar 5%.
4. Diharuskan membuat surat izin keterangan bertugas jika ada pekerjaan yang berkaitan dengan instansi diluar lingkungan kantor.
5. Jika tidak membuat surat izin keterangan bertugas yang berkaitan dengan instansi diluar lingkungan kantor akan secara otomatis Tunjangan Kinerja dipotong sebesar 5%.
6. Membuat tabel daftar pekerjaan apa saja yang ASN kerjakan untuk mencapai output pekerjaan setiap bulan.

Berikut besaran tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja pejabat struktural tahun 2019 tersaji pada tabel 2.1 :

Tabel 2. 1 Daftar Besaran Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja Pejabat

No	Nama Jabatan	Unit Organisasi	Kelas Jabatan	Besaran Tukin (RP)
<u>DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG</u>				
	Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang	14	16.917.821,00
<u>SEKRETARIAT DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG</u>				
	Sekretaris Dinas	Dinas Pekerjaan Umum dan	12	12.489.075,00

Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	Penataan Ruang Kota Plg		
Kepala Sub Bagian Bagian Umum dan Kepegawaian	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Plg	9	8.444.150,00
Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	7	5.255.450,00
Pengadministrasian Kepegawaian	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	5	2.893.450,00
Pengelola Kepegawaian	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	6	4.074.450,00
Pengadministrasian Umum	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	5	2.893.450,00
Pranata Kearsipan	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	6	4.074.450,00
Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	7	5.255.450,00
Kepala Sub Bagian Bagian Keuangan	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang	9	8.444.150,00
Bendahara	Sub Bagian Keuangan	7	5.255.450,00
Pengadministrasian Keu	Sub Bagian Keuangan	5	2.893.450,00
Penata Laporan Keuangan	Sub Bagian Keuangan	7	5.255.450,00
Pengelola Keuangan	Sub Bagian Keuangan	6	4.074.450,00
Kepala Sub Bagian Bagian Perencanaan dan Pelaporan	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang	9	8.444.150,00
Analisis Perencanaan	Sub Bagian Perencanaan	7	5.255.450,00

		dan Pelaporan		
	Pengelola Data	Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan	6	4.074.450,00
<u>BIDANG BINA MARGA</u>				
	Kepala Bidang Bina Marga	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Plg	11	12.075.725,00
	Kepala Seksi Pembangunan, Pemeliharaan Jalan dan Jembatan	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang	9	8.444.150,00
	Pemeriksaan Jalan dan Jembatan	Seksi Pembangunan dan Pemeliharaan Jalan dan Jembatan	7	5.255.450,00
	Analisis Jalan dan Jembatan	Seksi Pembangunan dan Pemeliharaan Jalan dan Jembatan	7	5.255.450,00
	Pengadministrasian Umum	Seksi Pembangunan dan Pemeliharaan Jalan dan Jembatan	5	2.893.450,00
	Kepala Seksi Infrastruktur Pemukiman	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang	9	8.444.150,00
	Analisis Infrastruktur	Seksi Infrastruktur Pemukiman	7	5.255.450,00
	Pengelola Rencana Pekerjaan Umum dan Perumahan	Seksi Infrastruktur Pemukiman	6	4.074.450,00
	Kepala Seksi Penataan, Desain Jalan dan Jembatan	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang	9	8.444.150,00
	Pengawas Jalan dan	Seksi Penataan, Desain	7	5.255.450,00

	Jembatan	Jalan dan Jembatan		
	Analisis Perencanaan	Seksi Penataan, Desain Jalan dan Jembatan	7	5.255.450,00
	Pranata Pengelola Leger Jalan	Seksi Penataan, Desain Jalan dan Jembatan	6	4.074.450,00
<u>BIDANG SUMBER DAYA AIR, IRIGASI DAN LIMBAH</u>				
	Kepala Bidang Sumber Daya Air, Irigasi dan Limbah	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang	11	12.075.725,00
	Kepala Seksi Pembangunan Sumber Daya Air, Irigasi dan Limbah	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang	9	8.444.150,00
	Pengawas Jaringan Utilitas	Seksi Pembangunan Sumber Daya Air, Irigasi dan Limbah	7	5.255.450,00
	Juru Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air	Seksi Pembangunan Sumber Daya Air, Irigasi dan Limbah	5	2.893.450,00
	Pengelola Pemeliharaan Sarana Pengairan	Seksi Pembangunan Sumber Daya Air, Irigasi dan Limbah	6	4.074.450,00
	Kepala Seksi Drainase dan Sistem Penyediaan Air Minum (SPAM)	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang	9	8.444.150,00
	Pengawas Jaringan Utilitas	Seksi Drainase dan Sistem Penyediaan Air Minum (SPAM)	7	5.255.450,00
	Pengelola Penggunaan dan Pengendalian Pemanfaatan Sumber Daya Air	Seksi Drainase dan Sistem Penyediaan Air Minum (SPAM)	6	4.074.450,00
	Kepala Seksi Pengembangan Sistem	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota	9	8.444.150,00

Instalasi Pengelolaan Air Limbah	Palembang		
Analisis Pengelolaan Sumber Daya Air	Seksi Pengembangan Sistem Instalasi Pengelolaan Air Limbah	7	5.255.450,00
<u>BIDANG PEMBINAAN TEKNIS JASA DAN KONSTRUKSI</u>			
Kepala Bidang Pembinaan Teknis Jasa dan Konstruksi	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang	11	12.075.725,00
Kepala Seksi Pembinaan Izin Usaha Jasa Konstruksi	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang	9	8.444.150,00
Analisis Jasa Konstruksi	Seksi Pembinaan Izin Usaha Jasa Konstruksi	7	5.255.450,00
Pengelola Jasa Konstruksi	Seksi Pembinaan Izin Usaha Jasa Konstruksi	6	4.074.450,00
Kepala Seksi Bina Kelembagaan dan Penyelenggaraan Jasa Konstruksi	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang	9	8.444.150,00
Analisis Jasa Konsultasi	Seksi Bina Kelembagaan dan Penyelenggaraan Jasa Konstruksi	7	5.255.450,00
Pengelola Teknik Konstruksi Berkelanjutan	Seksi Bina Kelembagaan dan Penyelenggaraan Jasa Konstruksi	6	4.074.450,00
Kepala Seksi Bina Kompetensi dan Kerjasama Konstruksi	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang	9	8.444.150,00
Analisis Jasa Konsultasi	Seksi Bina Kompetensi dan Kerjasama Konstruksi	7	5.255.450,00

<u>BIDANG PENATAAN RUANG</u>				
Kepala Bidang Penataan Ruang	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Plg	11	12.075.725,00	
Kepala Seksi Perencanaan Tata Ruang	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang	9	8.444.150,00	
Analisis Tata Ruang	Seksi Perencanaan Tata Ruang	7	5.255.450,00	
Pengelola Tata Ruang	Seksi Perencanaan Tata Ruang	6	4.074.450,00	
Penyusunan Rencana Tata Ruang	Seksi Perencanaan Tata Ruang	7	5.255.450,00	
Kepala Seksi Pengendalian dan Pemanfaatan Ruang	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang	9	8.444.150,00	
Analisis Pemanfaatan Ruang	Seksi Pengendalian dan Pemanfaatan Ruang	7	5.255.450,00	
Analisis Penerbitan Pemanfaatan Ruang	Seksi Pengendalian dan Pemanfaatan Ruang	7	5.255.450,00	
Pengelola Tata Ruang	Seksi Pengendalian dan Pemanfaatan Ruang	6	4.074.450,00	
Kepala Seksi Pemetaan dan Pengukuran	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang	9	8.444.150,00	
Analisis Tata Ruang	Seksi Pemetaan dan Pengukuran	7	5.255.450,00	
Pengolah Data Survey, Pengukuran dan Pemetaan	Seksi Pemetaan dan Pengukuran	6	4.074.450,00	
Petugas Ukur	Seksi Pemetaan dan Pengukuran	5	2.893.450,00	

<u>BIDANG TATA BANGUNAN</u>				
	Kepala Bidang Tata Bangunan	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang	11	12.075.725,00
	Kepala Seksi Bangunan Gedung	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang	9	8.444.150,00
	Penellaah Bangunan Gedung dan Pemukiman	Seksi Bangunan Gedung	7	5.255.450,00
	Pengadministrasian Nota Perhitungan Pajak dan Retribusi Daerah	Seksi Bangunan Gedung	5	2.893.450,00
	Penata Bangunan Gedung dan Pemukiman	Seksi Bangunan Gedung	7	5.255.450,00
	Kepala Seksi Tata Bangunan dan Lingkungannya	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Plg	9	8.444.150,00
	Penelaah Penyehatan Lingkungan Permukiman	Seksi Tata Bangunan dan Lingkungannya	7	5.255.450,00
	Teknisi Rancang Bangun	Seksi Tata Bangunan dan Lingkungannya	5	2.893.450,00
	Pengelola Perencsnssn Tekmis Tata Bangunan	Seksi Tata Bangunan dan Lingkungannya	6	4.074.450,00
	Kepala Seksi Pengendalian Bangunan	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang	9	8.444.150,00
	Pengawas Bangunan dan Gedung	Seksi Pengendalian Bangunan	7	5.255.450,00

Pengadministrasian Sistem Infromasi Pengendalian Pembangunan	Seksi Pengendalian Bangunan	5	2.893.450,00
<u>BIDANG SARANA DAN PRASARANA</u>			
Kepala Bidang Sarana dan Prasarana	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang	11	12.075.725,00
Kepala Seksi Bidang Sarana dan Prasarana Kebinamargaan	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang	9	8.444.150,00
Analisis Pengembangan Sarana dan Prasarana	Bidang Sarana dan Prasarana	7	5.255.450,00
Operator Alat Berat	Bidang Sarana dan Prasarana	5	2.893.450,00
Kepala Seksi Bidang Sarana dan Prasarana Pengelolaan Sumber Daya Air	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang	9	8.444.150,00
Analisis Pengembangan Sarana dan Prasarana	Seksi Bidang Sarana dan Prasarana Pengelolaan Sumber Daya Air	7	5.255.450,00
Pengelola Pemeliharaan Sarana Pengairan	Seksi Bidang Sarana dan Prasarana Pengelolaan SDA	6	4.074.450,00
Kepala Seksi Penguji Mutu	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang	9	8.444.150,00
Pengujian Bahan dan Bangunan	Seksi Pengujian Mutu	7	5.255.450,00
<u>UPTD PENGAWASAN PENGENDALIAN INFRASTRUKTUR DAN TATA RUANG KECAMATAN</u>			

Kepala UPTD Pengawasan, Pengendalian Infrastruktur dan Tata Ruang Kecamatan	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang	9	8.444.150,00
Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPTD Pengawasan, Pengendalian Infrastruktur dan Tata Ruang Kecamatan	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang	9	7.646.975,00

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas PUPR Kota Palembang berdasarkan Walikota Palembang Nomor 153/KPTS/BPKAD/2019 Tanggal 8 Maret 2019

Dengan diberikannya Tunjangan Kinerja yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan agar dapat mengoptimalkan efektivitas seperti pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang. Berdasarkan data dan informasi yang didapat jumlah keseluruhan pegawai di Dinas Pekerjaan umum dan Penataan Ruang Kota Palembang adalah 178 orang. Bagi pegawai yang tidak datang tepat waktu atau tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan maka akan mempengaruhi jumlah absensi dan tunjangan kinerja secara otomatis dipotong. Maka dari itu absensi sangatlah berperan penting dalam pemberian Tunjangan Kinerja. Data absensi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang dalam periode 2019 dan 2020 tersaji pada tabel 2.2 berikut :

Tabel 2. 2 Daftar Absensi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota

Tahun 2019	Tahun 2020	Jumlah Hari Kerja 2019	Jumlah Hari Kerja 2020	Jumlah Hadir 2019	Jumlah Hadir 2020	Ter-lambat 2019	Ter-lambat 2020	Izin 2019	Izin 2020	Sakit 2019	Sakit 2020
Maret	Januari	20	22	160	166	23	4	10	4	8	8
April	Februari	19	20	162	166	16	3	7	5	9	7
Mei	Maret	21	21	162	167	12	5	9	4	7	9
Juni	April	15	22	162	167	11	2	9	4	7	9
Juli	Mei	23	19	165	168	13	5	6	2	7	6
Agustus	Juni	22	21	161	168	10	3	8	3	9	5
September	Juli	21	22	165	168	8	2	7	3	6	5
Oktober	Agustus	23	18	165	170	10	3	5	4	8	4
November	September	21	22	166	174	9	4	5	3	7	3
Desember	Oktober	21	19	167	176	9	2	6	1	5	1
	November		21	167	176	7	1	5	-	6	2
	Desember		17	170	176	8	-	4	2	4	-

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan

Penataan Ruang Kota Palembang

Berdasarkan Tabel 2.2 dapat dilihat pada tahun 2019 dan 2020 bahwa jumlah kehadiran pegawai setiap bulannya meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai tersebut bekerja secara efektif dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tunjangan kinerja yang diterima. Beberapa hal yang meliputi efektivitas pegawai yaitu kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja dan kepuasan kerja. Data Nilai Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang Tahun 2018, 2019 dan 2020 tersaji pada tabel 2.3 :

Tabel 2. 3 Data Nilai Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang

Jabatan	Jumlah (orang)	Nilai Prestasi Kerja 2018 (%)	Jabatan	Jumlah (orang)	Kelas Jabatan	Nilai Prestasi Kerja 2019 (%)	Jabatan	Jumlah (orang)	Kelas Jabatan	Nilai Prestasi Kerja 2020 (%)
Kepala Dinas	1	90,0%	Kepala Dinas	1	14	90,0%	Kepala Dinas	1	14	90,2%
Sekretaris Dinas	1	84,7%	Sekretaris Dinas	1	12	87,5%	Sekretaris Dinas	1	12	87,7%
Kepala Bidang	5	88,9%	Kepala Bidang	6	11	88,3%	Kepala Bidang	6	11	88,4%
Kepala Sub Bagian	3	87,2%	Kepala Sub Bagian	4	9	85,9%	Kepala sub bagian	4	9	85,9%
Kepala Seksi	18	89,8%	Kepala Seksi	18	9	86,4%	Kepala Seksi	18	9	86,4%
Kepala UPTD kecamatan	3	84,9%	Kepala UPTD	1	9	90,0%	Kepala UPTD	1	9	90,0%
Pelaksana	130	81,1%	Bendahara	1	7	89,3%	Bendahara	1	7	89,3%
			Penata Laporan Keuangan	1	7	89,0%	Penataan Laporan Keuangan	1	7	89,0%
			Analisis	104	7	84,9%	Analisa	104	7	84,9%
			Pemeriksa jalan dan jembatan	3	7	84,0%	Pemeriksa jalan dan jembatan	3	7	84,0%
			Pengawas	8	7	87,9%	Pengawas	8	7	87,9%
			Penyusun Rencana	2	7	86,4%	Penyusun Rencana	2	7	86,4%

			Tata Ruang				Tata Rung			
			Penelaah Bangunan dan Gedung dan Pemukiman	2	6	84,5%	Penelaah Bangunan dan Gedung dan Pemukiman	2	6	84,5%
			Pengelola	10	6	89,2%	Pengelola	10	6	89,3%
			Pranata	3	6	87,8%	Prantara	3	6	87,8%
			Pengadminis trasi	4	5	88,0%	Pengadminis trasi	4	5	88,2%
			Juru operasi dan pemeliharaan	2	5	89,7%	Juru operasi dan pemeliharaan	2	5	89,7%
			Petugas ukur	2	5	85,1%	Petugas ukur	2	5	85,1%
			Teknisi Rancang Bangun	2	5	86,0%	Teknis Rancang Bangun	2	5	86,0%
			Operator alat berat	3	5	87,5%	Operator alat berat	3	5	87,5%

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan

Penataan Ruang Kota Palembang

Keterangan Pencapaian :

- < 60-70% = Kurang Baik
- 75-85% = Cukup Baik
- 85- 90% = Baik
- >90 % = Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 2.3 dapat dilihat nilai prestasi kerja pegawai tahun 2018, 2019 dan 2020 berbeda dikarenakan pada tahun 2019 pegawai mulai menerima tunjangan kinerja berdasarkan kelas jabatan. Nilai prestasi kerja pegawai pada tahun 2018 dan 2019 di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang menunjukkan bahwa sebagian pegawai mendapatkan nilai prestasi kerja cukup baik dan pada tahun 2020 nilai prestasi kerja pegawai tetap cukup baik.

Menurut hasil wawancara beberapa pegawai yaitu Buyung Rahdininesa dengan jabatan pengawas jaringan utilitas, Ricky Bhirawa dengan jabatan analis

pengelola sumber daya air, Yeni Octaria dengan jabatan analis perencanaan dan Dian Febri dengan jabatan kepala bidang pembinaan teknis jasa dan konstruksi di Dinas Pekerjaan umum dan Penataan Ruang Kota Palembang dapat disimpulkan faktor penyebab nilai prestasi kerja pegawai cukup baik dikarenakan tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai tidak tepat waktu sedangkan pegawai telah mengikuti peraturan yang telah ditetapkan dan tak jarang pegawai menerima tunjangan kinerja tiga bulan sekali. Upaya yang harus dilakukan untuk menstabilkan bahkan meningkatkan efektivitas dalam bekerja dan mencegah menurunnya semangat pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota perlu ditingkatkan dalam ketepatan waktu pemberian tunjangan kinerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai tentang “Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Efektivitas Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas masalah yang diuraikan, yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap efektivitas pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang ?.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap efektivitas pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini ditunjukkan untuk berbagai pihak yang berkepentingan yang dijabarkan sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Penulis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan di bidang sumber daya manusia yang khususnya berkaitan tentang tunjangan kinerja dalam hubungannya dengan efektivitas pegawai.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi rekan – rekan yang memerlukan dalam melakukan penelitian.

1.4.2. Manfaat Teoritis

1. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada instansi mengenai pemberian tunjangan kinerja terhadap efektivitas pegawai guna meningkatkan semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan instansi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Tunjangan kinerja adalah salah satu upaya organisasi untuk mempertahankan pegawainya, dengan harapan pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja serta komitmennya terhadap organisasi. Menurut Bangun (2012:295), tunjangan adalah bagian dari kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

2.1.1 Indikator Tunjangan Kinerja

Program tunjangan kinerja dari instansi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Terdapat beberapa aturan perundang-undangan yang mengatur pemberian tunjangan kinerja terhadap pegawai atau pekerja yang harus dipatuhi oleh instansi. Apabila instansi tidak patuh terhadap hukum atau peraturan yang berlaku tersebut akan dikenakan sanksi oleh pihak yang berwenang. Selain itu, juga akan ada perlawanan dari pegawai yang

menuntut program tunjangan kinerja yang adil dan layak serta wajar sesuai dengan Perundang Undangan.

Menurut Hasibuan (2009:122) ada beberapa indikator yang mendasari program tunjangan kinerja instansi, yaitu:

1) Asas Adil

Besarnya tunjangan kinerja yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap pegawai menerima tunjangan kinerja yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap pegawai. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai akan lebih baik.

2) Asas Layak dan Wajar

Tunjangan kinerja yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya tunjangan kinerja didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Bagian personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan tunjangan kinerja dengan eksternal tunjangan kinerja yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan pegawai yang berkualitas tidak berhenti. Sedangkan tunjangan

kinerja yang wajar berarti besaran tunjangan kinerja harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan lain-lain.

2.1.2 Pengertian Efektivitas Pegawai

Berdasarkan kamus Bahasa Indonesia, Efektivitas adalah suatu kosa kata dari Bahasa Inggris yaitu '*efektive*' yang berarti berhasil, ditaati dan mengesankan. Dapat dikatakan efektif jika seseorang dapat bekerja dengan baik dan secara terstruktur. Menurut Mardiasmo (2017: 134) Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (outcome) dari keluaran (Output) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi.

2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Richard M Steers (1995:86) dalam Khaerul Umam (2012:351) menyebutkan empat faktor yang mempengaruhi efektivitas, yaitu:

1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi yang dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektivitas dengan berbagai cara. Yang dimaksud struktur adalah hubungan yang relatif

tepat sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orangnya dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran.

2. Karakteristik Lingkungan

Lingkungan luar dan lingkungan dalam juga telah dinyatakan berpengaruh atas efektivitas, keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tingkat variabel kunci yaitu tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan, tingkat rasionalisme organisasi. Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan.

3. Karakteristik Pekerja

Pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pekerja merupakan modal utama di dalam organisasi yang akan berpengaruh besar terhadap efektivitas, karena walaupun teknologi yang digunakan merupakan

tehnologi yang canggih dan didukung oleh adanya struktur yang baik, namun tanpa adanya pekerja maka semua itu tidak ada gunanya.

a) Karakteristik Kebijakan dan Praktek Manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi dan perkembangannya lingkungan maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit.

2.1.4 Indikator Efektivitas

Menurut Richard dan Steers (1980:192) meliputi unsur kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja dan kepuasan kerja :

1) Kemampuan menyesuaikan diri

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Hal ini sesuai pendapat Ricard M. Steers yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap organisasi yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

2) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan

atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2001:94). Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu yang dimiliki oleh pegawai maka tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

3) Kepuasan kerja.

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 4 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Hasil
1	<p>Pengaruh Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi.</p> <p>Sumber: Skripsi oleh Mogalana, Purwanti dan Basori Tahun 2020</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan tiga hal penting. Pertama, nilai korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0,953, artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara efektivitas pemberian tunjangan kinerja dengan produktivitas kerja pegawai. Kedua, koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 90,9%, artinya variabel efektivitas pemberian tunjangan kinerja sangat berkontribusi menentukan variabel produktivitas kerja pegawai sebesar 90,9%, sedangkan hanya 9,1% berasal dari faktor lain. Ketiga, hasil uji-t menunjukkan nilai t-hitung</p>

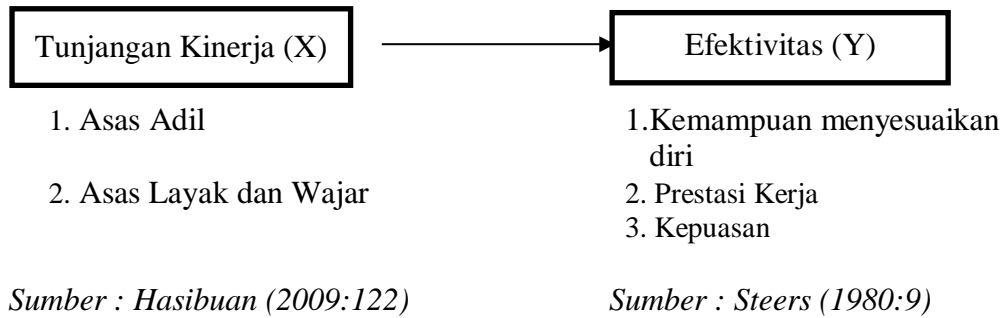
		<p>(26,191) lebih besar daripada t-tabel (1,995), artinya hipotesis diterima, bahwa terdapat pengaruh efektivitas pemberian tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini secara umum menunjukkan pengaruh yang sangat kuat efektivitas pemberian tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi.</p>
2	<p>Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah Studi Pada Biro Perlengkapan Dan Aset Daerah Provinsi Lampung</p> <p>Sumber: Skripsi oleh Mahendra Tahun 2016</p>	<p>Hasil Pemberian tunjangan kinerja pada BiroPerlengkapan dan Aset Daerah dinilai kurang efektif, hal ini terlihat dari beberapa aspek yaitu realisasi anggaran pada Biro Perlengkapan dan Aset Daerah Tahun2015 yaitu 84,15% dari target rencana 100%. Tingginya tingkat kehadiran sebesar97,52% belum mencerminkan kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Prilaku kerja pegawai pada Biro Perlengkapan dan AsetDaerah masih dirasa kurang efektif, karena fakta dilapangan ditemukan masihbanyak pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Pemberian tunjangan kinerja pada BiroPerlengkapan dan Aset Daerah dinilai kurang efektif, hal ini terlihat dari beberapa aspek yaitu realisasi anggaran pada Biro Perlengkapan dan Aset Daerah Tahun 2015 yaitu 84,15% dari target rencana 100%. Tingginya tingkat kehadiran sebesar97,52%</p>

		<p>belum mencerminkan kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Prilaku kerja pegawai pada Biro Perlengkapan dan Aset Daerah masih dirasa kurang efektif, karena fakta dilapangan ditemukan masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Pemberian tunjangan kinerja pada Biro Perlengkapan dan Aset Daerah dinilai kurang efektif, hal ini terlihat dari beberapa aspek yaitu realisasi anggaran pada Biro Perlengkapan dan Aset Daerah Tahun 2015 yaitu 84,15% dari target rencana 100%. Tingginya tingkat kehadiran sebesar 97,52% belum mencerminkan kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Prilaku kerja pegawai pada Biro Perlengkapan dan Aset Daerah masih dirasa kurang efektif, karena fakta dilapangan ditemukan masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja.</p>
--	--	---

2.3 Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan kajian pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar 2.1 berikut :

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir



2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu penelitian yang masih harus dibuktikan kebenarannya dengan serangkaian pengujian dalam penelitian. Rumusan hipotesis penelitian adalah tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang yang beralamatkan di Jalan Slamet Riady No.213 Kelurahan Lawang Kidul Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

3.2 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini berjalan dengan baik dan terarah maka perlu adanya ruang lingkup penelitian. Adapun ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Efektivitas Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.

3.3 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, kondisi, sistem pemikiran ataupun peristiwa pada masa sekarang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

3.4.1.1 Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2017:48) metode survei merupakan salah satu metode kuantitatif adalah sebagai berikut:

“Metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.”

3.4.1.2 Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2017:9) menyatakan bahwa “Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau enterpretatif, digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena, dan menemukan hipotesis”.

3.4.1.3 Sumber Data

Menurut Arikunto (2013:172) sumber data adalah subyek dimana data diperoleh, sumber data yang tidak tepat mengakibatkan data yang terkumpul tidak relevan. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari sumbernya. sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara dengan pihak-pihak terkait dengan masalah yang akan diteliti (informan). Sumber data primer dalam penelitian ini adalah informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan maupun karyawan LAZUQ Jombang.

b. Data Sekunder adalah data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, yang mana diperoleh untuk melihat gambaran umum tentang LAZUQ Jombang melalui profil lembaga, buku referensi, artikel ilmiah dan peraturan perundang-undangan. Data sekunder ini diperoleh dengan metode observasi yang mana mengamati langsung atau dokumen-dokumen yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian dan dokumentasi, yaitu berupa laporan keuangan LAZUQ Jombang yang menjadi obyek penelitian

3.4.1.5 Data Primer

Menurut Sugiarto (2017:87), data primer merupakan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber primer yaitu informasi darinasumber.

3.4.1.6 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017:137) menjelaskan data sekunder adalah sebagai berikut: "Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya

mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian ini", tabel daftar absensi pegawai dan standar kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Pada penelitian ini populasinya adalah Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 178 orang di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.

3.5.2 Sampel

Namun dikarenakan keterbatasan maka penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel berstrata atau berdasarkan tingkatan dengan cara membagi menjadi beberapa kelompok tertentu. Untuk menentukan besaran sample. Penentuan jumlah sampel yang digunakan berdasarkan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan,

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

E : nilai kritis (10%)

$$n = \frac{178}{1+178 (0,1)^2} = \frac{178}{2,78} = 64,02$$

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel secara acak sebanyak 64 responden dari populasi yang berjumlah 178 orang.

3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Dimensi Variabel	Indikator	Skala	Nomor Ordinal
1.	Tunjangan Kinerja (X).	-Asas Adil	- Sebelum Tunjangan Kinerja diterima pegawai diwajibkan membuat daftar laporan kinerja yang dilakukan setiap bulannya.	Ordinal 1	1
			- Tunjangan Kinerja yang diterima membuat pegawai lebih disiplin waktu dalam bekerja dan mencapai output sesuai dengan rencana perjanjian kinerja	Ordinal 1	2
			- Tunjangan Kinerja yang diterima sudah setara dengan kedisiplinan pegawai.	Ordinal 1	3
		-Asas Layak dan Wajar	- Tunjangan Kinerja yang diterima oleh pegawai sesuai dengan kelas jabatan	Ordinal 1	4

			- Tunjangan Kinerja yang diterima sudah sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah Kota Palembang.	Ordina 1	5
			- Tunjangan Kinerja diterima sudah rutin diterima pegawai setiap bulannya.	Ordina 1	6
2.	Efektivitas Pegawai (Y)	- Kemampuan menyesuaikan diri	- Bapak/Ibu dapat bekerja sama dengan baik antar pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan.	Ordina 1	1
			- Terdapat kekompakan berja sama dalam tim	Ordina 1	2
			- Hubungan antar sesama rekan kerja baik dan penuh rasa kebersamaan.	Ordina 1	3
		- Prestasi Kerja	- Pekerjaan yang Bapak/ Ibu selesaikan sesuai dengan output.	Ordina 1	4
			- Hasil pekerjaan Bapak/Ibu diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja.	Ordina 1	5
			- Hasil Pekerjaan Bapak/Ibu selesai dengan tepat waktu dan terselesaikan dengan	Ordina 1	6

			baik.		
		Kepuasan Kerja	- Bapak / Ibu senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saat ini.	Ordina 1	7
			- Bapak/Ibu merasa puas dengan fasilitas yang diberikan untuk menunjang pekerjaan.	Ordina 1	8
			- Bapak/Ibu merasa puas dengan perlakuan atasan yang adil atas prestasi kerja bawahannya.	Ordina 1	9

Sumber : Hasil Kajian Teoritis Penelitian

3.7 Teknik Analisis

3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, juga dapat menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Analisis yang digunakan penulis yaitu Analisa regresi linear sederhana.

Menurut Sugiono (2017:270) Persamaan umum yang diperoleh dari regresi linear sederhana yaitu:

$$Y=a+bX+e$$

Dimana :

Y : Efektivitas Pegawai (Variabel Dependent)

X : Tunjangan Kinerja (Variabel Independent)

b : Koefisien regresi variable bebas

a : Konstanta

e : Residual atau Prediction error

Hasil regresi sederhana untuk menguji hipotesis dari variable tersebut dimana jika r lebih besar dari 0,5 ($<0,5$) maka valid, jika r lebih kecil dari 0,5 ($>0,5$) maka tidak valid.

3.7.2 Koefisien Korelasi r dan Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:333) dapat dilihat dari nilai Nagelkerke R Square pada hasil olah data statistik menggunakan SPSS. Sementara itu, untuk mengetahui nilai dari koefisien korelasi secara parsial Ghozali menambahkan dapat dilihat dari nilai Correlation Matrix. Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga +1 ($-1 < r \leq +1$) yang menghasilkan beberapa kemungkinan, yaitu: a. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif dalam variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan Y. Jika $r = +1$ atau mendekati 1 maka menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel-variabel yang diuji sangat kuat. b. Tanda negatif adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai Y dan sebaliknya. Jika $r = -1$ atau mendekati -1 menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi variabel-variabel yang diuji lemah. c. Jika $r = 0$ atau mendekati nol, maka menunjukkan korelasi

yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti dan diuji.

Menurut Ghozali (2018:97) koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut: “Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.” Dalam penelitian ini, analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien korelasi secara simultan pada model regresi logistik, maka menurut Ghozali (2018:333) dapat dilihat dari nilai Nagelkerke R Square pada hasil olah data statistik menggunakan SPSS, karena nilai tersebut diinterpretasikan seperti R^2 pada multiple regression. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut: **$Kd = R^2 \times 100\%$** 108

Keterangan: $Kd =$ Koefisien Determinasi $R^2 =$ Koefisien Korelasi

Besarnya koefisien determinasi (R^2) terletak diantara 0 dan 1 atau diantara 0% sampai dengan 100%. Sebaliknya jika $R^2 = 0$, model tadi tidak menjelaskan sedikitpun pengaruh variasi variabel X terhadap Y. 1. Jika $R^2 = 1$ atau mendekati 1, maka menunjukkan adanya pengaruh positif

dan korelasi antara variabel yang diuji sangat kuat. 2. Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabelvariabel yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai Y dan sebaliknya. Jika $R^2 = -1$ atau mendekati -1 , maka menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi antara variabelvariabel yang diuji lemah. 3. Jika $R^2 = 0$ atau mendekati 0 , maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti

3.7.2 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur, atau sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat tersebut semakin mengenai pada sasarannya. Untuk teknik perhitungan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *SPSS 13 for windows*. Setelah itu output dibandingkan dengan uji signifikansi dengan hasil r tabel. Pengujian validitas dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

1. Menentukan nilai r tabel untuk $df = \text{Jumlah kasus}$.
2. Mencari r hasil tiap item variabel. Dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*.
3. Mengambil keputusan.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika r hasil positif, dan r hasil $>$ r tabel, maka butir-butir pernyataan tersebut valid.

- b. Jika r hasil negatif, dan r hasil $>$ r tabel, maka butir-butir pernyataan tersebut tidak valid.
- c. Jika r hasil $>$ r tabel tetapi dengan tanda negatif, maka tetap dinyatakan tidak valid.

3.7.3 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:125) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Alat ukur pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan rumus koefisien alpha. Dalam hal ini bila *reliability coefficient* (alpha) nilainya $>0,60$ maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan. Untuk melakukan pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.7.4 Uji Hipotesis

Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel indenpenden (pelatihan) memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel dependen (kinerja) secara individual untuk setiap variabel. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas signifikan $>$ $0,05$, maka hipotesis ditolak.
2. Jika nilai probablilitas signifikan $<$ $0,05$, maka hipotesis diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Kota Palembang adalah salah satu kota dan juga merupakan ibu kota provinsi Sumatera Selatan. Palembang merupakan kota terbesar kedua di Sumatera Selatan setelah Medan. Kota Palembang juga dijuluki *Venice of the East*.

Secara geografis, Palembang terletak pada $2^{\circ}59'27.99''\text{LS}$ $104^{\circ}45'24.24''\text{BT}$ Luas wilayah Kota Palembang adalah 102,47 Km² dengan ketinggian rata-rata 8 meter dari permukaan laut. Letak Palembang cukup strategis karena dilalui oleh jalan Lintas Sumatera yang menghubungkan antar daerah di Pulau Sumatera.

Batas Wilayah

1. Sebelah Utara :Desa Pangkalan Benteng, Desa Gasing dan Desa Kenten, Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin.
2. Sebelah Selatan :Desa Bakung Kecamatan Inderalaya Kabupaten Ogan Ilir dan Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim.
3. Sebelah Barat :Desa Sukajadi Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin
4. Sebelah Timur :Balai Makmur Kecamatan Banyuasin I Kabupaten Banyuasin.

Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Kota Palembang adalah salah satu perangkat kerja daerah yang dibentuk dengan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 9 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Daerah. Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pengelolaan Sumber Daya Air mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagai urusan Pemerintah Daerah berdasarkan atas otonomi dan tugas pebantuan dibidang Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pengelolaan Sumber Daya Air.

Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pengelolaan Sumber Daya Air Kota Palembang beralamatkan di JL.Slamet Riyadi No.213 ini adalah unit kerja dijabarkan Pemerintah Kota Palembang yang melakukan aktivitas pembinaan jalan, pembangunan, jembatan dan meningkatnya kualitas pengairan.

Pada awalnya Dinas Pekerjaan Umum masih dibawah Sekretariat Daerah Kopaja Palembang Nomor 160/DPD tanggal 1 Oktober 1955 menyatakan bahwa urusan pekerjaan umum dilaksanakan oleh Bagian Pekerjaan Umum. Barulah pada tahun 1959 berdasarkan Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kotapraja Palembang Nomor 11/DPRIK/59 Bagian Pekerjaan Umum tersebut diubah namanya menjadi Dinas Pekerjaan Umum Kotapraja Palembang.

Kemudian pada tahun 1974 tugas-tugas dan fungsi dari Dinas Pekerjaan Umum tersebut dipecah dan dibagi lagi dengan membentuk beberapa Dinas baru yaitu Dina Tata Kota Kotamadya Daerah Tingkat II Palembang ditetapkan dengan

Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Palembang 6/Perda/DPRD/1973-1974 , Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Kotamadya Daerah Tingkat II Palembang (DKK) ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Palembang Nomor 9 Tahun 1980 dan Dinas Penolong Bahaya Kebakaran (PBK) Kotamadya Daerah Tingkat II Palembang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Palembang Nomor 10 Tahun 1981.

Dengan keluarnya Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 363 Tahun 1977 tentang Pedoman Pembentukan , Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah dan Keputusan Presiden Republik Inodnesia Nomor 9 Tahun 1985 tentang Jenjang Pangkat dan Tunjangan Jabatan Struktural maka pada tahun 1985 berdasarkan Peraturan Daerah Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum Kotamadya Daerah Tingkat II Palembang. Selanjutnya untuk mengimbangi lajunya pembangunan dan perkembangan kota maka susunan organisasi Dinas Pekerjaan Umum Nomor 8 Tahun 1985 tersebut diubah dan direvisi dengan Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Palembang Nomor 10 Tahun 1990 tentang Perubahan pertama.Peraturan Kotamadya Daerah Tingkat II Palembang Nomor 8 Tahun 1985 tentang Pembentukan , Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum Kotamadya Daerah Tingkat II Palembang.

Pada Tahun 1995 dalam rangka menindak lanjuti ketentuan pasal 202 Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 1994 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Dinas Lingkup Pekerjaan Umum Daerah yang

mengatur tentang peningkatan pola Dinas Daerah Otonom Tingkat II dari Pola Minimal maka Dinas Pekerjaan Umum Kotamadya Daerah Tingkat II Palembang menggunakan Pola Pelayanan Maksimal ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kotamadya Tingkat II Palembang Nomor 11 Tahun 1995 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum Kotamadya Daerah Tingkat II Palembang.

Palembang tahun 2001 dalam rangka menindaklanjuti Pasal 68 Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan sejalan dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 Tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonomi maka berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 2 Tahun 2001 tentang Pembentukan, Kedudukan ,Tugas Pokok ,Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Daerah nama Dinas Pekerjaan Umum Kotamadya Daerah Tingkat II Palembang diubah menjadi Dinas Pemukiman dan Prasarana Wilayah Kota Palembang atau lebih dikenal dengan nama Dinas Kimpraswil Kota Palembang dalam upaya menyikapi perkembangan kemajuan kota yang makin pesat maka Dinas Pemukiman dan Prasarana Wilayah Kota Palembang dipecah dan dibagi menjadi dua yaitu Dinas Pekerjaan Umum Kota Palembang (kembali ke nama Dinas semula) yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 5 Tahun 2005 tentang Pembentukan , Kedudukan , Tugas Pokok , Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Kota Palembang Nomor 2 Tahun 2005 tentang Pembentukan , Kedudukan , Tugas Pokok , Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Penerangan Jalan , Sarana Jaringan Utilitas dan Pertemanan Kota Palembang.

Selanjutnya pada tahun 2008 dalam rangka menindaklanjuti ketentuan pasal 128 ayat (1) Undang-undangan Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintahan Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintah Antara Pemerintah Daerah Kabupaten / Kota serta pasal 2 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah maka Dinas Pekerjaan Umum Kota Palembang dipecah dan dibagi lagi menjadi dua yaitu terdiri dari Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pengelolaan Sumber Daya Air Kota Palembang dan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya dan Perumahan Kota Palembang yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 9 Tahun 2008 tentang Pembentukan , Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah.

4.1.1 Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang

Visi adalah cara pandangan jauh kedepan kemana instansi pemerintah akan dibawa agar dapat eksis, antisipatif dan inovatif. Visi merupakan suatu gambaran yang menantang tentang masa depan yang diinginkan oleh instansi pemerintah atau organisasi. Visi dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan dalam waktu tertentu, menentukan sikap dan tindakan sebagai tolak ukur keberhasilan melaksanakan tugas. Misi merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik sesuai visi telah ditetapkan.

1. Visi

Visi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang adalah tercapainya infrastruktur kebinamargaan dan pengelolaan sumber daya air yang handal dan berkualitas.

2 Misi

Misi Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pengelolaan Sumber Daya Air Kota Palembang adalah :

1. Mengembangkan infrastruktur jalan. Terwujudnya infrastruktur transportasi yang nyaman , berkualitas , equitable dan berkelanjutan.
2. Meningkatkan infrastruktur pengendalian banjir. Terciptanya kota yang sehat bersih.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Profil berdasarkan jenis kelamin yang dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang. Berikut tabel data jenis kelamin:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	30	46,9
Perempuan	34	53,1
Total	64	100

Sumber :Data Primer Diolah Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil analisis distribusi frekuensi terhadap jawaban responden didalam tabel 4.1, maka diperoleh gambaran terhadap masing – masing kategori jenis kelamin. Didapatkan sebagian pegawai sebesar 53,1 persen responden adalah perempuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan.

4.2.2 Usia Responden

Profil berdasarkan usia responden dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi usia responden pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang. Berikut tabel data responden berdasarkan usia :

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-30Tahun	7	10,9
31-40Tahun	24	37,5
41-50Tahun	25	39,1
51-60Tahun	8	12,5
Total	64	100

Sumber : Data Primer Diolah Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil analisis distribusi frekuensi terhadap jawaban responden yang telah ditabulasikan, maka diperoleh gambaran terhadap kategori masing-masing usia. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar usia responden dalam penelitian ini adalah berusia 41-50 tahun sebesar 39,1 persen. Hasil menyatakan pada usia tersebut pegawai bukan hanya mendapatkan keuntungan yaitu tunjangan kinerja tetapi pegawai di usia 41-50 lebih memiliki ilmu dan lebih berpengalaman dalam bekerja untuk mencapai output secara optimal.

4.2.3 Pendidikan Terakhir

Profil berdasarkan pendidikan terakhir responden dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi pendidikan terakhir responden pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang Kota Palembang. Data mengenai distribusi pendidikan responden tersaji pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
D-III	7	10,9
S1	39	60,9
S2	18	28,1
Total	64	100

Sumber : Data Primer Diolah Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil analisis distribusi frekuensi terhadap jawaban responden yang telah ditabulasikan, maka diperoleh gambaran terhadap masing-masing kategori pendidikan terakhir. Dapat disimpulkan bahwa sebagian responden di penelitian ini adalah lulusan Strata Satu (S1).

4.2.4 Lama Bekerja

Profil berdasarkan masa kerja responden dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi masa kerja responden pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang. Data mengenai masa kerja responden tersaji pada tabel 4.4.

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
<5 Tahun	8	12,5
5-10 Tahun	25	39,1
>10 Tahun	31	48,4
Total	64	100

Sumber : Data Primer Diolah Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil analisis distribusi frekuensi terhadap jawaban responden yang telah ditabulasikan, maka diperoleh gambaran terhadap masing-masing kategori lama bekerja responden. Dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden dalam penelitian ini memiliki lama bekerja >10 tahun.

4.2.5 Jabatan Pekerjaan

Profil berdasarkan jabatan pekerjaan responden dibuat dengan tujuan untuk mengetahui proporsi jabatan pekerjaan responden pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang. Data mengenai masa kerja responden tersaji pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	1	1,6
Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPTD Pengawasan, Pengendalian Infrastruktur dan Tata Ruang Kecamatan	1	1,6
Kepala Sub Bagian Bagian Keuangan	1	1,6
Kepala Sub Bagian Bagian Umum dan Kepegawaian	1	1,6
Kepala Sub Bagian Bagian Perencanaan dan Pelaporan	1	1,6
Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	1	1,6
Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	2	3,1
Analisis Perencanaan	2	3,1

Analisis Jalan dan Jembatan	2	3,1
Analisis Infrastruktur	2	3,1
Analisis Perencanaan	2	3,1
Analisis Pengelolaan Sumber Daya Air	2	3,1
Analisis Jasa Konstruksi	2	3,1
Analisis Tata Ruang	2	3,1
Analisis Jasa Konsultasi	2	3,1
Analisis Pemanfaatan Ruang	2	3,1
Analisis Penerbitan Pemanfaatan Ruang	2	3,1
Analisis Pengembangan Sarana dan Prasarana	2	3,1
Bendahara	1	1,6
Pengadministrasian Kepegawaian	2	3,1
Pengelola Kepegawaian	1	1,6
Pengadministrasian Keu	1	1,6
Pengelola Keuangan	1	1,6
Pengelola Data	1	1,6
Pengadministrasian Umum	2	3,1
Pengelola Rencana Pekerjaan Umum dan Perumahan	2	3,1
Pengelola Pemeliharaan Sarana Pengairan	1	1,6
Pengawas Jaringan Utilitas	1	1,6
Pengelola Penggunaan dan Pengendalian Pemanfaatan Sumber Daya Air	1	1,6
Pengelola Jasa Konstruksi	1	1,6
Pengelola Teknik Konstruksi Berkelanjutan	1	1,6
Pengelola Tata Ruang	1	1,6
Penyusunan Rencana Tata Ruang	1	1,6
Pengolah Data Survey, Pengukuran dan Pemetaan	2	3,1
Petugas Ukur	1	1,6
Penelaah Bangunan Gedung dan Pemukiman	1	1,6
Pengadministrasian Nota Perhitungan Pajak dan Retribusi Daerah	2	3,1
Penata Bangunan Gedung dan Pemukiman	1	1,6
Penelaah Penyehatan Lingkungan Permukiman	1	1,6
Teknisi Rancang Bangun	1	1,6
Pengelola Perencanaan Teknis Tata Bangunan	2	3,1
Pengawas Bangunan dan Gedung	1	1,6
Pengadministrasian Sistem Informasi Pengendalian Pembangunan	1	1,6
Operator Alat Berat	1	1,6

Pengelola Pemeliharaan Sarana Pengairan	1	1,6
Penguji Bahan dan Bangunan	1	1,6
Total	64	100

Sumber : Data Primer Diolah Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil analisis distribusi frekuensi terhadap jawaban responden yang telah ditabulasikan, maka diperoleh gambaran terhadap masing-masing kategori jabatan pekerjaan responden. Responden dengan jabatan Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sebesar 1,6 persen , responden dengan jabatan Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sebesar 1,6 persen, responden dengan jabatan Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPTD Pengawasan, Pengendalian Infrastruktur dan Tata Ruang Kecamatan sebesar 1,6 persen, responden dengan jabatan Kepala Sub Bagian Bagian Keuangan sebesar 1,6 persen, responden dengan jabatan Kepala Sub Bagian Bagian Umum dan Kepegawaian sebesar 1,6 persen, responden dengan jabatan Kepala Sub Bagian Bagian Perencanaan dan Pelaporan sebesar 1,6 persen.

Responden dengan jabatan Analis Sumber Daya Manusia Aparatur sebesar 3,1 persen, responden dengan jabatan Analis Perencanaan sebesar 3,1 persen, responden dengan jabatan Analis Jalan dan Jembatan sebesar 3,1 persen, responden dengan jabatan Analis Infrastruktur sebesar 3,1 persen, responden dengan jabatan Analis Perencanaan sebesar 3,1 persen, responden dengan jabatan Analis Pengelolaan Sumber Daya Air sebesar 3,1 persen, responden dengan jabatan Analis Jasa Konstruksi sebesar 3,1 persen, responden dengan jabatan Analis Pemanfaatan Ruang sebesar 3,1 persen, responden dengan jabatan Analis Penerbitan Pemanfaatan Ruang sebesar 3,1 persen, , responden dengan jabatan

Analisis Pengembangan Sarana dan Prasarana sebesar 3,1 persen, responden dengan jabatan Bendahara sebesar 1,6 persen.

Responden dengan jabatan Pengadministrasian Kepegawaian sebesar 3,1 persen, responden dengan jabatan Pengelola Kepegawaian sebesar 1,6 persen, responden dengan jabatan Pengadministrasian Keuangan sebesar 1,6 persen, responden dengan jabatan Pengelola Keuangan sebesar 1,6 persen, , responden dengan jabatan Pengelola Data sebesar 1,6 persen, responden dengan jabatan Pengadministrasian Umum sebesar 3,1 persen, responden dengan jabatan Pengolah Rencana Pekerjaan Umum dan Perumahan sebesar 3,1 persen, responden dengan jabatan Pengelola Pemeliharaan Sarana Pengairan sebesar 1,6 persen.

Responden dengan jabatan Pengawas Jaringan Utilitas sebesar 1,6 persen, responden dengan jabatan Pengelola Penggunaan dan Pengendalian Pemanfaatan Sumber Daya Air sebesar 1,6 persen, responden dengan jabatan Pengelola Jasa Konstruksi sebesar 1,6 persen, responden dengan jabatan Pengelola Teknik Konstruksi Berkelanjutan sebesar 1,6 persen, responden dengan jabatan Pengelola Tata Ruang sebesar 1,6 persen, responden dengan jabatan Penyusunan Rencana Tata Ruang sebesar 1,6 persen, responden dengan jabatan Penyusunan Rencana Tata Ruang sebesar 1,6 persen, responden dengan jabatan Pengolah Data Survey, Pengukuran dan Pemetaan sebesar 3,1 persen, responden dengan jabatan Petugas Ukur sebesar 1,6 persen.

Responden dengan jabatan Penelaah Bangunan Gedung dan Pemukiman sebesar 1,6 persen, responden dengan jabatan Pengadministrasian Nota Perhitungan

Pajak dan Retribusi Daerah sebesar 3,1 persen, responden dengan jabatan Penata Bangunan Gedung dan Pemukiman sebesar 1,6 persen, responden dengan jabatan Penelaah Penyehatan Lingkungan Permukiman sebesar 1,6 persen.

Responden dengan jabatan Teknisi Rancang Bangun sebesar 1,6 persen, responden dengan jabatan Pengelola Perencanaan Teknis Tata Bangunan sebesar 3,1 persen, responden dengan jabatan Pengawas Bangunan dan Gedung sebesar 1,6 persen, responden dengan jabatan Pengadministrasian Sistem Informasi Pengendalian Pembangunan sebesar 1,6 persen, responden dengan jabatan Operator Alat Berat sebesar 1,6 persen, responden dengan jabatan Pengelola Pemeliharaan Sarana Pengairan sebesar 1,6 persen, dan responden dengan jabatan Penguji Bahan dan Bangunan sebesar 1,6 persen.

4.2.6 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas data merupakan teknik korelasi untuk menentukan validitas item. Pengujian validitas digunakan untuk kecocokan antara butir-butir dalam kuisioner dengan teori yang mendasari (digunakan untuk mendefinisikan) konsep/konstruk yang diukur. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Alat analisis untuk menguji validitas dalam penelitian ini digunakan korelasi *product moment* antara variabel dengan itemnya, *Corrected Item-Total Correlation* yaitu mengkorelasi kan masing-masing skor item dengan skor total dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang over estimasi. Hal ini dikarenakan agar tidak terjadi koefisien item total yang over estimasi (estimasi nilai yang lebih tinggi dari yang sebenarnya). Hasilnya dapat dilihat bahwa rata-

rata nilai korelasi antara item pertanyaan dengan total item diatas nilai minimum sebesar 0,1 atau membandingkan dengan hasil R tabel.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Tunjangan (X)

Variabel	Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Tunjangan (X)	Pertanyaan ke-1	0,611	0,2461	Valid
	Pertanyaan ke-2	0,732		Valid
	Pertanyaan ke-3	0,784		Valid
	Pertanyaan ke-4	0,718		Valid
	Pertanyaan ke-5	0,692		Valid
	Pertanyaan ke-6	0,682		Valid

Sumber : Perhitungan Menggunakan SPSS 23

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Efektifitas Pegawai (Y)

Variabel	Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Efektifitas Pegawai (Y)	Pertanyaan ke-1	0,638	0,2461	Valid
	Pertanyaan ke-2	0,709		Valid
	Pertanyaan ke-3	0,755		Valid
	Pertanyaan ke-4	0,588		Valid
	Pertanyaan ke-5	0,772		Valid
	Pertanyaan ke-6	0,748		Valid
	Pertanyaan ke-7	0,719		Valid
	Pertanyaan ke-8	0,724		Valid
	Pertanyaan ke-9	0,789		Valid

Sumber : Perhitungan Menggunakan SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil dari penelitian nilai korelasi antara item pertanyaan dengan total item terletak diatas nilai minimum (> 0,1) maka seluruh item pertanyaan dinyatakan valid. Dengan melihat hasil output SPSS diatas, bisa dilihat pada *Correct Item – Total Corretion* inilah nilai korelasi

diperoleh. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan r tabel. Untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan tabel r *product moment*, yaitu menentukan $\alpha = 0,05$ kemudian n (sampel) =64 orang sehingga didapat nilai r tabel sebesar 0,2461. Dengan melihat hasil output SPSS variabel pelatihan dan kinerja pegawai, nilai *Correct item – Total Correction* tidak ada yang kurang dari r tabel (0,2461), sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid.

4.2.7 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:125) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Alat ukur pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan rumus koefisien alpha. Dalam hal ini bila *reliability coefficient* (alpha) nilainya $>0,60$ maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel tunjangan kinerja (X) dan variabel efektivitas pegawai (Y). Tunjangan kinerja terdiri dari asas adil, asas layak dan wajar. Sedangkan efektivitas pegawai terdiri dari kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerjadan kepuasan kerja. Hasil analisis faktor masing-masing indikator dan *reliability coefficient* pada masing-masing variabel tersaji pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	N of Cases	N of Item	Cronbach's Alpha
Tunjangan Kinerja (X)	64	6	0,796

Efektifitas Pegawai (Y)	64	9	0,881
----------------------------	----	---	-------

Sumber : Perhitungan Menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan variabel kinerja karyawan dikatakan reliabilitas. Hal ini dikarenakan nilai *reliability coefficient* > 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrument variabel yang diteliti dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

4.2.8 Analisis Frekuensi Variabel Pelatihan (X)

Untuk mengetahui deskripsi frekuensi variabel jawaban dari item-item pada pelatihan tersaji pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Tunjangan (X)

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden									
		Frekuensi					Persentase (%)				
		STS	T S	N	S	SS	S T S	TS	N	S	SS
Asas Adil											
1	Sebelum tunjangan kinerja diterima pegawai diwajibkan membuat daftar laporan kinerja yang dilakukan setiap bulannya.	0	0	1	26	37	0	0	1,6	40,6	57,8
2	Tunjangan kinerja yang diterima membuat pegawai lebih disiplin waktu dalam bekerja dan mencapai output sesuai dengan rencana	0	1	0	28	35	0	1,6	0	43,8	54,7

	perjanjian kinerja.										
3	Tunjangan kinerja yang diterima sudah setara dengan kedisiplinan pegawai.	0	0	5	31	28	0	0	7,8	48,4	43,8
Asas Layak dan Wajar											
4	Tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai sesuai dengan kelas jabatan.	0	0	1	38	25	0	0	1,6	59,4	39,1
5	Tunjangan kinerja yang diterima sudah sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah Kota Palembang	0	0	1	31	32	0	0	1,6	48,4	50,0
6	Tunjangan kinerja diterima sudah rutin diterima pegawai setiap bulannya	0	0	3	27	34	0	0	4,7	42,2	53,1

Sumber : Data Diolah Dari Kuisioner Responden

Berdasarkan yang tersaji pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa pernyataan tentang Asas Adil pada item pertama dalam menyampaikan pendapat. Sebanyak 37 orang atau 57,8 persen menyatakan sangat setuju. Kesimpulan pernyataan pertama adalah responden setuju dengan pernyataan bahwa sebelum tunjangan kinerja diterima pegawai diwajibkan membuat daftar laporan kinerja yang dilakukan setiap bulannya. Pernyataan item kedua tentang Asas Adil. Sebanyak 28 orang atau 54,7 persen menyatakan sangat setuju. Kesimpulan pernyataan kedua adalah responden setuju dengan pernyataan bahwa Tunjangan kinerja yang diterima membuat pegawai lebih disiplin waktu dalam bekerja dan mencapai output sesuai dengan rencana perjanjian kinerja.

Pernyataan item ketiga tentang Asas Adil. Sebanyak 31 orang 48,4 persen menyatakan setuju. Kesimpulannya untuk item ketiga adalah responden setuju dengan pernyataan bahwa Tunjangan kinerja yang terima sudah setara dengan kedisiplinan pegawai. Pernyataan keempat tentang Asas Layak dan Wajar. Sebanyak 38 orang atau 59,4 persen menyatakan setuju. Kesimpulan item keempat adalah responden setuju dengan tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai sesuai dengan kelas jabatan.

Pernyataan kelima tentang Asas Layak dan Wajar. Sebanyak 32 orang atau 50,0 persen menyatakan sangat setuju. Kesimpulan item kelima adalah responden setuju dengan tunjangan kinerja yang di terima sudah sesuai dengan aturan yang di tetapkan oleh Pemerintah Daerah Kota Palembang. Pernyataan keenam tentang Asas Layak dan Wajar. Sebanyak 34 orang atau 53,1 persen menyatakan sangat setuju. Kesimpulan item kelima adalah responden setuju dengan tunjangan kinerja di terima sudah rutin diterima pegawai setiap bulannya.

Berdasarkan analisis frekuensi dan pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tunjangan kinerja yang di terima oleh pegawai berdasarkan asas adil dan asas layak dan wajar .

Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Efektifitas Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden									
		Frekuensi					Persentase (%)				
		ST	T	N	S	SS	ST	TS	N	S	SS
Kemampuan menyesuaikan diri											
1	Bapak/Ibu dapat bekerja sama dengan baik antar	0	0	2	25	37	0	0	3,1	39,1	57,8

	pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan.											
2	Terdapat kekompakan kerja sama dalam tim	0	0	2	30	32	0	0	3,1	46,9	50,0	
3	Hubungan antar sesama rekan kerja baik dan penuh rasa kebersamaan	0	0	1	32	31	0	0	1,6	50,0	48,4	
Prestasi kerja												
4	Pekerjaan yang Bapak/Ibu selesaikan sesuai dengan output.	0	0	2	38	24	0	0	3,1	59,4	37,5	
5	Hasil pekerjaan Bapak/Ibu diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja.	0	0	1	32	31	0	0	3,1	50,0	48,4	
6	Hasil pekerjaan Bapak/Ibu selesai dengan tepat waktu dan terselesaikan dengan baik.	0	0	2	31	31	0	0	3,1	48,4	48,4	
Kepuasan Kerja												
7	Bapak/Ibu senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saat ini.	0	1	1	35	27	0	1,6	1,6	54,7	42,2	
8	Bapak/Ibu merasa puas dengan fasilitas yang diberikan untuk menunjang pekerjaan.	0	1	3	35	25	0	1,6	4,7	54,7	39,1	
9	Bapak/Ibu merasa puas dengan perlakuan atasan yang adil atas prestasi kerja bawahannya	0	1	2	28	33	0	1,6	3,1	43,8	51,6	

Sumber : Data Diolah Dari Kuisisioner Responden

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pernyataan tentang kemampuan menyesuaikan diri pada item pertama. Sebanyak 37 orang atau 57,8 persen menyatakan sangat setuju. Kesimpulan untuk item pertama adalah responden setuju dengan pernyataan bahwa bapak/Ibu dapat bekerja sama dengan baik antar pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Pernyataan item kedua tentang kemampuan menyesuaikan diri. Sebanyak 32 orang atau 50,0 persen menyatakan sangat setuju. Kesimpulan untuk item kedua adalah responden setuju dengan pernyataan bahwa terdapat kekompakan kerja sama dalam tim.

Pernyataan item ketiga tentang kemampuan menyesuaikan diri. Sebanyak 32 orang atau 50,0 persen menyatakan setuju. Kesimpulan untuk item ketiga adalah responden setuju dengan pernyataan bahwa hubungan antar sesama rekan kerja baik dan penuh rasa kebersamaan. Pernyataan item keempat tentang prestasi kerja. Sebanyak 38 orang atau 59,4 persen menyatakan setuju. Kesimpulan untuk item keempat adalah responden setuju dengan pernyataan bahwa pekerjaan yang bapak/ibu selesaikan sesuai dengan output.

Pernyataan item kelima tentang prestasi kerja. Sebanyak 32 orang atau 50,0 persen menyatakan setuju. Kesimpulan untuk item kelima adalah responden setuju dengan pernyataan bahwa Hasil pekerjaan bapak/ibu diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja. Pernyataan item keenam tentang prestasi kerja. Sebanyak 31 orang atau 48,8 persen menyatakan sangat setuju. Kesimpulan untuk item keenam adalah responden setuju dengan pernyataan bahwa hasil pekerjaan bapak/ibu selesai dengan tepat waktu dan terselesaikan dengan baik.

Pernyataan item ketujuh tentang kepuasan kerja. Sebanyak 35 orang atau sebanyak 54,7 persen menyatakan setuju, sebanyak 1 orang atau 1,6 persen

menyatakan netral dan sebanyak 1 orang atau 1,6 persen menyatakan tidak setuju. Kesimpulan untuk item ketujuh adalah responden setuju dengan pernyataan bahwa bapak/ibu senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saat ini. Pernyataan item kedelapan tentang kepuasan kerja. Sebanyak 35 orang atau 54,7 persen menyatakan setuju. Kesimpulan untuk item kedelapan adalah responden setuju dengan pernyataan bahwa bapak/ibu merasa puas dengan fasilitas yang diberikan untuk menunjang pekerjaan.

Pernyataan item kesembilan tentang kepuasan kerja. Sebanyak 33 orang atau 51,6 persen menyatakan sangat setuju. Kesimpulan untuk item kesembilan adalah responden setuju dengan pernyataan bahwa bapak/Ibu merasa puas dengan perlakuan atasan yang adil atas prestasi kerja bawahannya.

Berdasarkan analisis frekuensi dan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas pegawai berdasarkan kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja dan kepuasan kerja.

4.2.9 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk menunjukkan arah hubungan antara dua variable. Analisis yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhana.

Tabel 4. 11 Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,412	4,533		4,062	0,000

TUNJANG AN	0,802	0,169	0,517	4,757	0,000
a. Dependent Variable: EFEKTIFITAS PEGAWAI					

Sumber : Perhitungan Menggunakan SPSS 23

Berdasarkan table di atas, kita dapat memperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 18,412 + 0,802 + e$$

Dari fungsi regresi pada tabel 4.11 dapat diinterpretasikan bahwa bila tunjangan kinerja bersifat konstan atau bernilai 0 (nol) maka Y (efektivitas pegawai) adalah sebesar 18,412. Selanjutnya nilai positif (0,802) yang terdapat pada koefisien regresi variabel X (tunjangan kinerja) menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel X (tunjangan kinerja) dengan Y (efektivitas pegawai) adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel X (tunjangan kinerja) akan menyebabkan kenaikan variabel Y sebesar 0,802.

4.2.10 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinan (R²)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Maka tahap selanjutnya yaitu koefisien determinasi (R²) yang digunakan untuk pengaruh dari hubungan antara variabel X dan variabel Y. Hasil perhitungan koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R²) akan tersaji pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,517 ^a	,267	,256	3,203
a. Predictors: (Constant), TUNJANGAN				

Sumber : Output SPSS 23, diolah penulis

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R²) pada tabel 4.12, maka diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel tunjangan kinerja dengan efektivitas pegawai mempunyai nilai sebesar 0,517. Untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan tersebut, maka koefisien korelasi (r) yang di dapatkan akan di interpretasikan berdasarkan kriteria yang tersaji pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4. 13 Kriteria

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,1000	Sangat Kuat

Sumber : Diolah oleh data

Berdasarkan tabel 4.13, nilai koefisien korelasi (r) antara tunjangan kinerja (X) dengan efektivitas pegawai (Y) yang ditemukan adalah sebesar (+) 0,517 termasuk dalam kategori interpretasi sedang. Dimana kategori sedang dalam koefisien korelasi rentang nilainya antara 0,40-0,599. Maka hubungan antara tunjangan kinerja dan efektivitas pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang adalah sedang.

Hasil pada tabel 4.12 menunjukkan koefisien determinasi yang disesuaikan (R Square) adalah sebesar 0,267 artinya 26,7% variabel efektivitas pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel tunjangan kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 73,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti tunjangan perbaikan penghasilan (tpp), tingkat efektivitas pegawai, kompensasi, kinerja dan insentif c

4.1.11 Hasil Analisis Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil analisis uji hipotesis (uji t) digunakan mengetahui apakah tunjangan kinerja (variable independen) memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan efektivitas pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.
2. Jika nilai probabilitas signifikan $< 0,05$, maka hipotesis diterima.

Hasil perhitungan uji hipotesis (uji t) akan tersaji pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Hasil Uji t

Variabel Independen	t hitung	t table	Sig	Kesimpulan
Tunjangan	4,757	1,99962	0,000	t hitung > t tabel

Sumber :Perhitungan Menggunakan SPSS 23

Diketahui, tingkat signifikan sebesar $5\% = 0,05$.

$$df = n - k - 1$$

$$\text{Penetapan } t\text{-tabel } df = 64 - 2 - 1 = 6$$

Berdasarkan tabel 4.14 didapatkan t tabel sebesar 1,99962 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel tunjangan kinerja adalah 0,000 dan 0,0002 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ hal ini didukung dari hasil perhitungan hasil $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $4,757 > 1,99962$.

Hal ini menunjukkan tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang, maka H_1 dapat **diterima**.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka terbukti bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang diteliti sumber skripsi oleh Mogalana, Purwanti dan Basori Tahun 2020. Hasil penelitian ini secara umum menunjukkan pengaruh yang sangat kuat efektivitas pemberian tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap pernyataan variabel tunjangan kinerja dengan indikator asas adil dan asas layak dan wajar. Diketahui bahwa berdasarkan analisis frekuensi dan pernyataan indikator tunjangan kinerja, responden menyatakan baik. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja yang diterima pegawai sudah baik.

Sedangkan berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap pernyataan variabel efektivitas pegawai dengan indikator kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja dan kepuasan kerja. Diketahui bahwa berdasarkan analisis frekuensi dan pernyataan, responden memberi respon yang baik terhadap pernyataan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas pegawai dalam berkerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan dikerjakan dengan baik

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh sumber skripsi oleh Mogalana, Purwanti dan Basori Tahun 2020). Hasil penelitian ini secara umum menunjukkan pengaruh yang sangat kuat efektivitas pemberian tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan diatas, berikut ini disampaikan beberapa saran antara lain:

1. Tunjangan kinerja ini dapat memberikan efek positif yang diharapkan nantinya sistem pemberian tunjangan kinerja dapat lebih baik lagi karena pegawai masih sering terlambat dalam penerimaan tunjangan kinerja, guna perbaikan kearah yang lebih baik agar pegawai memiliki semangat dalam bekerja sehingga efektivitas dalam bekerja pegawai meningkat dan mencapai output.

2. Kebijakan tunjangan kinerja diharapkan ada kajian lebih lanjut sehingga dalam sistem penerimaannya lebih baik karena mengingat dalam penerimaan tunjangan kinerja sering terlambat atau tidak tepat setiap bulannya
3. Bagi pihak pegawai harus meningkatkan lagi standar kerja pegawai agar nilai prestasi kerja meningkat dan dapat menjadikan pertimbangan untuk pihak Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang beserta lembaga pemerintahan terkait untuk memberikan tunjangan kinerja secara tepat waktu.
4. Pegawai menyadari bentuk tanggung jawab terhadap organisasi. Sistem penghargaan dalam bentuk tunjangan ini dapat memberikan rasa puas bagi pegawai karena efektivitas dalam bekerja dihargai dengan diberikan tambahan penghasilan dalam bentuk tunjangan kinerja.
5. Kepada peneliti selanjutnya melakukan penelitian dengan menambahkan faktor lain yang mempengaruhi efektivitas pegawai seperti lingkungan kerja, kompetensi dan kedisiplinan.

DAFTAR PUSTAKA

Afriati, Nisa. (2014). *Analisis pengaruh DER dan TAT terhadap ROE pada perusahaan manufaktur sub-sektor farmasi di BEI, Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang*.

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bangun, Wilson. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: UNDIP.

Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

LAMPIRAN

Mahendra. (2016). *Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah Studi Pada Biro Perlengkapan Dan Aset Daerah Provinsi Lampung*, Bandar Lampung.

Mardiasmo.(2016). *Efisiensi dan Efektifitas*, Jakarta: Andy.

Mogalan, B. D., Purwanti, D., & Basori, Y. F. F. Y. (2020). *Pengaruh Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi*. *Jurnal Governansi*, 6(2).

Steers, R. M. (1980). *Terjemah: Magdalena Jamin, Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga.

Steers, R. M. (1985). *Efektivitas Organisasi Kaidah Peri Laku (Alih Bahasa Magdalena)*. Jakarta: Erlangga.

Sugiarto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.

LEMBAR KUESIONER

Variabel Tunjangan Kinerja (X₁)

No	Daftar Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Asas Adil						
1	Sebelum Tunjangan Kinerja diterima pegawai diwajibkan membuat daftar laporan kinerja yang dilakukan setiap bulannya.					
2	Tunjangan Kinerja yang di terima membuat pegawai lebih disiplin waktu dalam bekerja dan mencapai output sesuai dengan rencana perjanjian kinerja.					
3	Tunjangan Kinerja yang diterima sudah setara dengan kedisiplinan pegawai.					
Asas Layak dan Wajar						
4	Tunjangan Kinerja yang diterima oleh pegawai sesuai dengan kelas jabatan					
5	Tunjangan Kinerja yang diterima sudah sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah Kota Palembang.					
6	Tunjangan Kinerja diterima sudah rutin diterima pegawai setiap bulannya.					

Variabel Efektivitas Pegawai (Y₂)

No	Daftar Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kemampuan menyesuaikan diri						
1	Bapak/Ibu dapat bekerja sama dengan baik antar pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan.					
2	Terdapat kekompakan berja sama dalam tim					
3	Hubungan antar sesama rekan kerja baik dan penuh rasa kebersamaan.					
Prestasi Kerja						
4	Pekerjaan yang Bapak/ Ibu selesaikan sesuai dengan ouput.					
5	Hasil pekerjaan Bapak/Ibu diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja.					
6	Hasil Pekerjaan Bapak/Ibu selesai dengan tepat waktu dan terselesaikan dengan baik.					
Kepuasan Kerja						
7	Bapak / Ibu senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saat ini.					
8	Bapak/Ibu merasa puas dengan fasilitas yang diberikan untuk menunjang pekerjaan.					
9	Bapak/Ibu merasa puas dengan perlakuan atasan yang adil atas prestasi kerja bawahannya.					

-Terima Kasih-

Lampiran Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Variabel Tunjangan

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	TUNJANGAN
X1	Pearson Correlation	1	,579**	,337**	,259*	,255*	,180	,611**
	Sig. (2-tailed)		,000	,006	,039	,042	,154	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X2	Pearson Correlation	,579**	1	,564**	,343**	,303*	,274*	,732**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,006	,015	,029	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X3	Pearson Correlation	,337**	,564**	1	,506**	,420**	,423**	,784**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000		,000	,001	,001	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X4	Pearson Correlation	,259*	,343**	,506**	1	,479**	,485**	,718**
	Sig. (2-tailed)	,039	,006	,000		,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X5	Pearson Correlation	,255*	,303*	,420**	,479**	1	,502**	,692**
	Sig. (2-tailed)	,042	,015	,001	,000		,000	,000

N		64	64	64	64	64	64	64
X6	Pearson Correlation	,180	,274*	,423**	,485**	,502**	1	,682**
	Sig. (2-tailed)	,154	,029	,001	,000	,000		,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
TUNJANGAN	Pearson Correlation	,611**	,732**	,784**	,718**	,692**	,682**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Efektifitas Pegawai (Y)

		Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
Y1	Pearson Correlation	1	,633**	,455**	,155	,455**	,460**	,322**	,268*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,221	,000	,000	,010	,032
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
Y2	Pearson Correlation	,633**	1	,578**	,297*	,473**	,523**	,269*	,292*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,017	,000	,000	,032	,019
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
Y3	Pearson Correlation	,455**	,578**	1	,423**	,554**	,445**	,529**	,448**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64

Y4	Pearson Correlation	,155	,297*	,423**	1	,423**	,472**	,279*	,419**
	Sig. (2-tailed)	,221	,017	,001		,001	,000	,025	,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
Y5	Pearson Correlation	,455**	,473**	,554**	,423**	1	,604**	,431**	,541**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001		,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
Y6	Pearson Correlation	,460**	,523**	,445**	,472**	,604**	1	,427**	,395**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
Y7	Pearson Correlation	,322**	,269*	,529**	,279*	,431**	,427**	1	,678**
	Sig. (2-tailed)	,010	,032	,000	,025	,000	,000		,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
Y8	Pearson Correlation	,268*	,292*	,448**	,419**	,541**	,395**	,678**	1
	Sig. (2-tailed)	,032	,019	,000	,001	,000	,001	,000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
Y9	Pearson Correlation	,403**	,546**	,483**	,368**	,530**	,523**	,620**	,540**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
EFEKTIFITAS PEGAWAI	Pearson Correlation	,638**	,709**	,755**	,588**	,772**	,748**	,719**	,724**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y9	EFEKTIFITAS PEGAWAI
Y1	Pearson Correlation	,403**	,638**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000
	N	64	64
Y2	Pearson Correlation	,546**	,709**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	64	64
Y3	Pearson Correlation	,483**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	64	64
Y4	Pearson Correlation	,368**	,588**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000
	N	64	64
Y5	Pearson Correlation	,530**	,772**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	64	64
Y6	Pearson Correlation	,523**	,748**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	64	64
Y7	Pearson Correlation	,620**	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	64	64

Y8	Pearson Correlation	,540**	,724**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	64	64
Y9	Pearson Correlation	1	,789**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	64	64
EFEKTIFITAS PEGAWAI	Pearson Correlation	,789**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Variabel Tunjangan

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	64	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	64	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,796	6

Variabel Efektifitas Pegawai

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
--	---	---

Cases Valid	64	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	64	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	9

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TUNJANGAN ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: EFEKTIFITAS PEGAWAI

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,517 ^a	,267	,256	3,203

a. Predictors: (Constant), TUNJANGAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232,151	1	232,151	22,628	,000 ^b
	Residual	636,083	62	10,259		
	Total	868,234	63			

a. Dependent Variable: EFEKTIFITAS PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), TUNJANGAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,412	4,533		4,062	,000
	TUNJANGAN	,802	,169	,517	4,757	,000

a. Dependent Variable: EFEKTIFITAS PEGAWAI

