

PENGARUH KOMPENSASI DAN TUNJANGAN KERJA DAERAH (TKD) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN KOTA BANDA ACEH

Indah Mountie Shardi

(Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh)

Mirza Murni

(Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh)

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah pengaruh Kompensasi dan Tunjangan Kerja Daerah (TKD) terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Tunjangan Kerja Daerah (TKD) terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 91 pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui secara serempak dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji serempak menunjukkan bahwa antara variabel Kompensasi dan Tunjangan Kerja Daerah (TKD) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Kompensasi dan Tunjangan Kerja Daerah (TKD) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Variabel yang paling dominan yaitu Kompensasi. Kompensasi dan Tunjangan Kinerja Daerah mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

Kata Kunci : *Kompensasi, Tunjangan Kerja Daerah (TKD) dan Kinerja Pegawai*

Karakteristik Responden

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja permasalahan kelayakan gaji, kompensasi, tunjangan kerja selalu menjadi permasalahan yang tidak pernah habis dibicarakan. Perusahaan selalu mencari solusi yang layak dan wajar dalam pemenuhan hak pegawai. Hal ini dilakukan oleh perusahaan agar

dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, karena semangat kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dengan adanya kompensasi dan tunjangan kerja daerah yang layak.

Salah satu langkah yang ditempuh pemerintah daerah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai adalah dengan pemberian tambahan penghasilan berupa Tunjangan Kerja

Daerah. Tujuan dari pemberian Tunjangan Kerja Daerah ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai yang diharapkan akan ikut meningkatkan disiplin dan kualitas kinerja pegawai sehingga dapat bekerja lebih giat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Upaya untuk dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh telah diberlakukan pemberian tambahan penghasilan pegawai. Pemberian tambahan penghasilan pegawai ini berdasarkan jabatan, pangkat dan golongan dimana besarnya juga ditentukan berdasarkan tingkat kehadiran serta beban kerja. Peningkatan kinerja yang dimaksud ditunjukkan dengan usaha-usaha mereka dalam melaksanakan dan menghasilkan output-output yang berkenaan dengan tugas serta dapat dilihat dari ketepatan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pegawai negeri.

Seorang pegawai negeri harus mampu memposisikan dirinya sebagai

aparatur negara. Pegawai negeri hendaknya kemampuan kerja dalam melaksanakan tugas dan berhak menerima kompensasi sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan semua komponen yang harus dimiliki seorang pegawai negeri diharapkan apa yang menjadi tujuan undang-undang yakni kinerja yang optimal dapat tercapai. Pada kenyataannya terkadang pegawai negeri tidak memiliki kesadaran yang cukup akan tugas dan tanggung jawabnya dan memilih untuk tidak melakukan tugasnya dengan baik. Bekerja bagi sebagian pegawai negeri seringkali dilakukan dengan setengah hati, tidak fokus, lambat, bertele tele, bahkan dianggap bukan suatu tanggung jawab besar. Tidak sedikit para pegawai negeri yang secara fisik hadir di ruang kerja namun tidak secara mental, mereka gagal memposisikan diri secara utuh dalam tugas dan tanggung jawab mereka sebagai aparatur negara. Hal ini telah lama menjadi pandangan negatif didalam masyarakat.

Kinerja merupakan suatu proses untuk pencapaian tujuan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dari seorang pegawai secara individu

maupun dari sebuah instansi tempat bekerja secara berkelompok sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan dari kelompok tersebut yang pelaksanaannya tidak bertentangan dengan hukum atau perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian proses kinerja sangat penting dilakukan untuk menjamin tercapainya tujuan yang diharapkan dan meningkatkan prestasi kerja, diperlukan pengelolaan terhadap kinerja dengan manajemen kinerja agar menciptakan hubungan dan komunikasi yang efektif.

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kinerja Pegawai

Kinerja seseorang sangatlah berpengaruh dalam menciptakan kinerja organisasi yang baik pula. Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah dapat dilakukan sesuai jadwal dan waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan

atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai. Kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Kinerja seseorang/kelompok bisa diketahui apabila kriteria keberhasilan telah ditetapkan terlebih dahulu. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai (Putra, 2014:17).

Menurut Wibowo (2013:4) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja”. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat

menghasilkan keluaran yang tinggi. Larsen dan Mitchell mengusulkan bahwa kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya (Sedarmayanti & Hidayat, 2013: 215-216).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat – sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Menurut Mangkunegara (2013:78) : “Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Definisi kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012:36) : “Kinerja kerja

adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Seorang manejer yang bekerja ekstra lama di kantornya guna memenuhi kebutuhannya yang akan prestasi, merasa jam kerja ekstra tersebut berbenturan dengan kebutuhaannya akan diafliasi yang di ekspresi dalam wujud keinginannya untuk berada di tengah-tengah keluarga (Winardi, 2014: 136). Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi, menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah. Menurut Mangkunegara (2013:16) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi, yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi

antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

b. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis

operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual (*Conseptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*)

c. Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan

perusahaannya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan Tunjangan Kerja Daerah (TKD) yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan Tunjangan Kerja Daerah (TKD) yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim

kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2. Faktor Lingkungan Organisasi
 Faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin, umur, Status perkawinan, pendidikan terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. 20-25 Tahun	4	4,4
	b. 26-31 Tahun	13	14,3
	c. 32-37 Tahun	22	24,2
	d. 38-50 Tahun	39	42,9
	e. >52 Tahun	13	14,3
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	43	47,3
	b. Wanita	74	52,7
3	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	17	18,7
	b. Menikah	74	81,3

4.	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	2	2,2
	b. Diploma	18	19,8
	c. Sarjana	56	61,5
5.	d. pascasarjana	15	16,5
	Pendapatan Rata-rata Perbulan		
	a. Rp 2.100.000-Rp3.999.999	12	13,2
	b. Rp 4.000.000 -Rp4,999,999	51	56,0
6	c. Rp 5.100.000- Rp5.999.999	12	13,6
	d. Rp 6.000.000	16	17,6
6	Masa kerja		
	a. < 5 tahun	5	5,5
	b. 5- 10 tahun	16	56,0
	c. 11-15 tahun	19	13,2
Total	d. >16 tahun	51	17,6
		91	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 20 sampai 25 tahun sebanyak 4 responden atau 4,4%, yang berusia antara 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 13 responden atau 14,3%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 22 responden atau 24,2%, yang berusia antara 38 sampai dengan 50 tahun sebanyak 39 atau

42,9% dan yang berusia 51 tahun ke atas 13 responden atau 14,3%.

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 43 responden atau 47,3% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 48 responden atau 52,7%.

Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 17

responden (18,7%) dan yang sudah menikah 74 responden (81,3%).

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 2 responden (2,2%), yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 18 responden (19,8%), yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 56 responden (61,5%) dan yang berpendidikan Pasca sarjana sebanyak 15 responden (16,5%)

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 12 responden atau 13,2% mempunyai tingkat pendapatan Rp. 2.100.000-3.999.999, sebanyak 51 responden atau 56% dengan pendapatan Rp. 4.000.000-4.999.999, sebanyak 12 responden atau 13,2% dengan pendapatan Rp. 5.000.000-5.999.999

dan sebanyak 16 responden atau 17,6% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 6.000.000.

Kemudian berdasarkan masa kerja responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 5 responden atau 5,5% sudah bekerja dibawah 5 tahun, sebanyak 14 responden atau 17,6% sudah bekerja antara 5 sampai 10 tahun, sebanyak 19 responden atau 20,9 sudah bekerja antara 11 sampai 15 tahun dan sebanyak 51 responden atau 56% sudah bekerja lebih dari 16 tahun.

DAFTAR PUSTAKA

- Boyd (2000). Manajemen Pemasaran : Suatu Pendekatan Strategis dengan Oriental Global. Edisi Kedua Jilid 2. Terjemahan Imam Nurmawan. Jakarta Erlangga.
- Bungin, Burhan (2011). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Prenada Media.
- Hair, Joseph F. (2006). Multivariate Data Analysis. New Jersey: Pearson Education International.

- Husma, F, Naution, (2008). "Analisis Pengaruh Promosi dan Komunikasi Terhadap Keputusan Nasabah untuk Menabung di Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi".
- Idris .(2012). Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS. Edisi Revisi III. Padang: Fakultas Ekonomi UNP.
- Kotler, P., & Keller, K. (2007). Manajemen Pemasaran. 12th. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks (2009). Manajemen Pemasaran 13th, Jilid I. Terjemahan oleh Bob Sabran. Jakarta : Erlangga.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2008). Prinsip-prinsip Pemasaran 12th. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Erlangga.
- Mowen, J.C., & Minor, M. (2002). Perilaku Konsumen. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Padang Ekspres. (2011). Harian Pagi Padang Ekspres. Terbaik, BNI Terus Tingkatkan Pelayanan. (<http://padangekspres.co.id/?news=berita&id=18561>/diunduh 26 Februari, 2012.)
- Peter, J. Paul, Olson, Jerry C.(2000). Consumer Behavior, Edisi Keempat, Cetakan Pertama. Erlangga: Jakarta.
- Riduwan & Akdon. (2007). Rumus dan Data dalam Analisis Statistika. Bandung: Alfabeta.
- Schiffman, L., & Kanuk, L.L.(2010). Consumer Behavior. 109th Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sekaran, Uma. (2006). Research Method for Business; Metodologi Penelitian untuk Bisnis Jakarta: Salemba Empat.
- Sofjan, A. (2010). Manajemen Pemasaran: Dasar, Konsep dan Strategi. PT. Raya Grafindo Persada: Jakarta.
- Sudartik. (2009). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Periklanan terhadap Keputusan Nasabah dalam Menabung pada PT BPR Semarang Margatama
- Umar Husein. (2011). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.