

**PENGARUH TUNJANGAN KERJA STATIS DAN DINAMIS DAN PENILAIAN
SASARAN KERJA PEGAWAI (SKP) TERHADAP KINERJA PEJABAT
PELAKSANA TEKNIS KEGIATAN (PPTK)
DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA TANGERANG**

MD Sukamto¹ Agus Warsito²

¹ STISIP Yuppentek ² Universitas Islam Syekh Yusuf

Email : sukamto@yahoo.co.id

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of Allowances Work Static and Dynamic and Assessment Targets Employee Work (SKP) on the Performance Executive Officer Technical Activities (PPTK) in the Regional Secretariat Tangerang, where the variables under study consists of independent variables (X1) allowances static work and dynamic, targeted employee (X2) and performance PPTK (Y) as the dependent variable. Quantitative methods with this kind of associative become the means used to identify the influence of the independent variables and the dependent variable in this study, where the survey was conducted on 50 employees at the Environment Secretariat PPTK Tangerang City Regional are taken randomly. Based on the research results can be obtained information that the employment benefits of static and dynamic (X1) positive effect of increasing the performance of PPTK (Y) in the Regional Secretariat Tangerang with a degree of influence being as well as with the target employee (X2) can have a positive influence on the performance PPTK within the Regional Secretariat Tangerang. Besides static and dynamic employment benefits (X1) and the target employee (X2) simultaneously positive effect on performance improvement PPTK (Y). This is evident from the results of calculation of correlation coefficient = 0.634 ryX1X2 that produce value determination coefficient of 0.4020, which means that the variation of the variable Y can be explained by X1 and X2 amounted to 40.20% and it is predicted through linear regression line equation $y = 15.608 + 0.842 X1 + 0,544X2$. Static and dynamic benefits should consider the adequacy of the needs of employees, compliance ranks and classes of employees, and benefit allowances for pegawai it is worth noting because it can affect the performance of the PPTK located inside the Regional Secretariat Tangerang. Target employee must consider several factors such as the execution of the duties of office pendukungnya covering employee understanding of the duties and functions as well as the main tasks and functions, employee behaviors that include service orientation, integrity, commitment, discipline, and kerjasama employees to do the job. It is worth noting because the results can influence the performance terhadap PPTK in the Tangerang City Regional Secretariat.

Keyword : *Static Dynamic, Employment Benefits, Employee Working, Performance*

PENDAHULUAN

Dengan diberlakukannya Undang -Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, dimana pemerintah daerah diberikan kewenangan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi. Dengan demikian maka secara implisit organisasi pemerintah daerah dapat diarahkan berubah menjadi organisasi model entrepreneurial sehingga mampu menjalankan dua peran utamanya yaitu: 1) memberikan pelayanan dasar berupa

penyediaan layanan pendidikan dan kesehatan ; dan 2) meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penyediaan sarana perekonomian masyarakat.

Terobosan yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Tangerang adalah dalam melakukan perbaikan sistem insentif dalam bentuk pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) yang sering menjadi *Pilot project* dari setiap daerah lain dalam membenahi kinerja aparat pemerintah. TKD tersebut diberikan kepada pejabat negara, PNS, dan tenaga kontrak sebagai bonus atas kinerja yang dicapainya. Besaran TKD sendiri dapat melampaui gaji dan tunjangan struktural sehingga dapat menjadi sumber motivasi bagi aparat birokrasi untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik.

Berkaitan dengan hal dimaksud, landasan yuridis yang mendasari kebijakan tersebut adalah Permendagri No. 59 Tahun 2007 tentang perubahan atas Permendagri No 13 Tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah serta Pasal 29 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 105 Tahun 2000 tentang pengelolaan dan pertanggung jawaban keuangan daerah yang selanjutnya dipertegas kembali melalui pasal 63 ayat (2) Peraturan Pemerintahan No. 58 Tahun 2005 dimana intinya adalah bahwa pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan yang objektif yang disesuaikan dengan kemampuan daerah serta atas dasar persetujuan DPRD.

Berdasarkan payung hukum tersebut maka diterbitkan untuk pertama kali Peraturan Walikota Tangerang Nomor. 13 Tahun 2012 tanggal 20 Maret 2012 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Beban Kerja Dan Prestasi Kerja dan yang kedua: Peraturan Walikota No.40 Tahun 2012 tanggal 26 Desember 2012 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Bagi Pejabat Fungsional Berdasarkan Prestasi Kerja dan berjalan sampai sekarang ini.

Walaupun sudah dimotivasi dengan dikeluarkannya peraturan walikota di atas, tetapi banyak juga pegawai yang enggan untuk menjadi Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK), padahal dengan menjadi PPTK maka pegawai tersebut terpilih memiliki prestasi dan berhak atas tunjangan berupa tambahan finansial. PPTK adalah pejabat pada unit kerja SKPD yang melaksanakan satu atau beberapa kegiatan dari suatu program sesuai dengan bidang tugasnya. Sedangkan Pejabat Pembuat Komitmen yang selanjutnya disebut PPK adalah pejabat yang bertanggung jawab atas pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa.

Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah adalah kegiatan untuk memperoleh Barang dan Jasa oleh Kementerian, Lembaga, Satuan Kerja Perangkat Daerah, Institusi lainnya yang prosesnya dimulai dari perencanaan kebutuhan sampai diselesaikannya seluruh kegiatan untuk memperoleh Barang dan Jasa. Pengadaan Barang dan Jasa di K/L/D/I yang bersifat permanen, dapat berdiri sendiri atau melekat pada unit yang sudah ada. Sehubungan dengan hal tersebut, Peraturan Presiden tentang Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah ini dimaksudkan untuk memberikan pedoman pengaturan mengenai tata cara Pengadaan Barang dan Jasa yang sederhana, jelas dan komprehensif, sesuai dengan tata kelola yang baik. Pengaturan mengenai tata cara Pengadaan Barang dan jasa Pemerintah dalam Peraturan Presiden ini diharapkan dapat meningkatkan iklim investasi yang kondusif, efisiensi belanja negara, dan percepatan pelaksanaan APBN/APBD.

Selain itu Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah yang berpedoman pada Peraturan Presiden ini ditujukan untuk meningkatkan keberpihakan terhadap industri nasional dan usaha. Mengenai pelaksanaan pengadaan Barang dan Jasa yang dilakukan pemerintah ternyata sering dilakukan tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku karena tidak adanya undang-undang yang memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh aparaturnegara sehingga pelaksanaan pengadaan Barang dan Jasa menimbulkan keresahan di

masyarakat. Bahkan tak jarang melanggar hukum sehingga aparat pemerintah harus berurusan dengan pihak yang berwajib, hal inilah menjadi salah satu penyebab pegawai menjadi enggan untuk menjabat PPTK.

Dengan banyaknya perubahan peraturan yang diiringi oleh semakin ketatnya pengawasan penggunaan anggaran baik yang dilaksanakan lembaga pemerintahan seperti Inspektorat, BPK, anggota legislatif dan masyarakat melalui organisasi Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), semakin berat tanggung jawab PPTK dalam menjalankan tugasnya, dan hal ini pula yang memicu banyak penolakan dari pegawai untuk menjadi PPTK.

Dampak dari keengganan ini adalah tingkat kelambatan penyerapan anggaran. Pemerintah Kota Tangerang pada tahun 2015 penyerapan anggarannya termasuk kurang baik, yakni di bawah 80%. Kondisi ini akan menjadi semakin buruk jika melihat laporan penyerapan anggaran pada bulan September 2015 yang baru mencapai 30%.

Dengan adanya keterlambatan penyerapan anggaran ini, seringkali dijadikan alasan penilaian dari anggota legislatif daerah memberikan nilai buruk kepada kinerja Pemerintah Kota Tangerang, tanpa melihat faktor yang menyebabkan kinerja anggarannya menjadi buruk. Pada akhirnya kondisi ini juga berdampak pada penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) mendapatkan penilaian buruk pula. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh tunjangan kerja statis dan dinamis terhadap kinerja Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) di Sekretariat Daerah Kota Tangerang ?
2. Seberapa besar pengaruh penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) terhadap kinerja Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) di Sekretariat Daerah Kota Tangerang ?
3. Seberapa besar pengaruh tunjangan kerja statis dan dinamis dan penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) secara simultan terhadap kinerja Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) di Sekretariat Daerah Kota Tangerang ?

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman lebih mendalam berkenaan upaya-upaya peningkatan manajemen kepegawaian yang dilaksanakan oleh suatu instansi di lingkungan kerja Pemerintahan Kota Tangerang yakni Sekretariat Daerah dan bagaimana gambaran yang berkenaan dengan pemberian tunjangan kerja statis dan dinamis, kondisi pelaksanaan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) serta kondisi Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) di Sekretariat Daerah Kota Tangerang, ditambah bagaimana kesemuanya diukur pola dan nilai hubungannya.

1. Tunjangan Statis dan Dinamis

Tunjangan statis dan dinamis merupakan tunjangan kinerja pegawai atau tunjangan kerja pegawai adalah salah satu dari sistem kompensasi dari pemerintah yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaannya. Oleh karena itu, penulis akan membahasnya dimulai dari pengertian kompensasi kerja.

2. Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Penilaian Sasaran Kerja Pegawai merupakan penilaian prestasi kerja yang menjadi alat kendali agar setiap kegiatan pelaksanaan tugas pokok oleh setiap PNS, selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam Renstra dan Renja Organisasi. Penilaian prestasi kerja PNS secara sistemik menggabungkan antara penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil dengan penilaian perilaku kerja.

3. Kinerja PPTK

PPTK yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah. Nomor 58 Tahun 2005 dan Pasal 12 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 dan perubahannya, adalah Pejabat yang ditunjuk oleh PA/KPA untuk melaksanakan sebagian kewenangan Pengguna

Anggaran dengan tugas mengendalikan secara Teknis dan Administratif terhadap pelaksanaan Kegiatan.

kinerja PPTK dalam penelitian ini adalah perwujudan wewenang, tugas dan tanggung jawab PPTK yang di terimanya untuk mencapai tujuan yang telah digariskan oleh organisasi secara efisien dan efektif (Ibnu Syamsi) menurut prestasi kerja, hasil kerja dan kepribadian pegawai

1. Tunjangan Statis dan Dinamis

Tunjangan statis dan dinamis dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 3 buah dimensi yaitu dimensi kecukupan dengan indikator pemenuhan kebutuhan primer dan sekunder, dimensi kesesuaian dengan indikator kesesuaian pangkat/golongan dan beban kerja jabatan, dan dimensi manfaat dengan indikator bermanfaat untuk pribadi dan keluarga. Ketiga dimensi ini kemudian dijelaskan dengan menggunakan 6 indikator pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner.

2. Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 2 buah dimensi yaitu dimensi pelaksanaan tupoksi jabatan dengan indikator pemahaman tupoksi dan pelaksanaan tupoksi dan dimensi perilaku kerja pegawai dengan indikator orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama. Kedua dimensi ini kemudian dijelaskan dengan menggunakan 7 indikator pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner.

3. Kinerja PPTK

Kinerja PPTK dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 3 buah dimensi yaitu dimensi prestasi kerja dengan indikator kuantitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan kecepatan dalam bekerja, dimensi kepribadian pegawai dengan indikator sikappegawai, disiplin pegawai, kejujuran pegawai, tanggung jawab pegawai, kerapian pegawai, kesehatan pegawai, dan loyalitas pegawai, serta dimensi hasil kerja dengan indikator kerjasama tim, inisiatif, bertindak cepat dan kepemimpinan. Ketiga dimensi ini kemudian dijelaskan dengan menggunakan 14 indikator pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner.

1. Terdapat pengaruh tunjangan kerja statis dan dinamis terhadap kinerja Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) di Sekretariat Daerah Kota Tangerang.
2. Terdapat pengaruh penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) terhadap kinerja Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) di Sekretariat Daerah Kota Tangerang.
3. Terdapat pengaruh tunjangan kerja statis dan dinamis dan penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) secara simultan terhadap kinerja Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) di Sekretariat Daerah Kota Tangerang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif, yaitu menggunakan perhitungan statistik sebagai dasar pengolahan dan alat analisis data. Adapun metode kuantitatif yang digunakan termasuk ke dalam jenis asosiatif (hubungan), sebab variabel terdiri dari dua, yaitu variabel bebas (variabel tunjangan kerja statis dan dinamis dan variabel penilaian SKP) dan variabel terikat (kinerja PPTK). Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala yang terjadi dalam obyek penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah Kota Tangerang sebanyak 168 orang pegawai. Di Sekretariat Daerah Kota Tangerang jumlah pegawai yang diberikan tugas sebagai PPTK sebanyak 50 orang, karena itu, sampel penelitian yang digunakan sebanyak 50 orang pegawai.

Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi produk moment, koefisien determinasi dan regresi linear yang dianalisis baik secara sederhana ataupun ganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Tabel 1. Jawaban Responden tentang Tunjangan Kerja Statis dan Dinamis

Pilihan	Σ	%	Konversi	Total
Sangat Setuju	35	11.67	5	175
Setuju	60	20.00	4	240
Ragu-ragu	57	19.00	3	171
Kurang Setuju	92	30.67	2	184
Tidak Setuju	56	18.67	1	56
Jumlah	300	100.00		826

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2020

Hasil perbandingan antara skor total jawaban responden dengan skor total apabila menjawab pilihan selalu dapat dijadikan pedoman untuk melihat penilaian tingkat tunjangan kerja statis dan dinamis di Sekretariat Daerah Kota Tangerang. Adapun hasil persentase tersebut adalah : % Tunjangan kerja statis dan dinamis = $[826 : 1.500] \times 100\% = 55,07\%$. Berdasarkan hasil perbandingan di atas, dapat diketahui bahwa tunjangan kerja statis dan dinamis di Sekretariat Daerah Kota Tangerang nilainya adalah 55,07%. Dengan demikian dapat digambarkan bahwa tunjangan kerja statis dan dinamis di Sekretariat Daerah Kota Tangerang dapat dikategorikan sudah cukup baik, mengingat hasil persen perbandingan menunjukkan berada di atas 50 %.

Tabel 2. Jawaban Responden tentang Penilaian SKP

Pilihan	Σ	%	Konversi	Total
Sangat Setuju	26	7.43	5	130
Setuju	68	19.43	4	272
Ragu-ragu	65	18.57	3	195
Kurang Setuju	103	29.43	2	206
Tidak Setuju	88	25.14	1	88
Jumlah	350	100.00		891

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2020

Adapun hasil persentase penilaian SKP tersebut adalah : % Penilaian SKP = $[891 : 1.750] \times 100\% = 50,91\%$. Berdasarkan hasil perbandingan di atas, dapat diketahui bahwa penilaian SKP di Sekretariat Daerah Kota Tangerang nilainya adalah 50,91%. Dengan demikian dapat

digambarkan bahwa penilaian SKP di Sekretariat Daerah Kota Tangerang dapat dikategorikan sudah cukup baik, mengingat hasil persen perbandingan menunjukkan berada di atas 50 %.

Tabel 3. Jawaban Responden tentang Kinerja PPTK

Pilihan	Σ	%	Konversi	Total
Sangat Setuju	65	9.29	5	325
Setuju	169	24.14	4	676
Ragu-ragu	136	19.43	3	408
Kurang Setuju	219	31.29	2	438
Tidak Setuju	111	15.86	1	111
Jumlah	700	100.00		1.958

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2020

Adapun hasil persentase kinerja PPTK tersebut adalah : % kinerja PPTK = $[1.958 : 3.500] \times 100\% = 55,94\%$. Berdasarkan hasil perbandingan di atas, dapat diketahui bahwa kinerja PPTK di Sekretariat Daerah Kota Tangerang nilainya adalah 55,94%. Dengan demikian dapat digambarkan bahwa kinerja PPTK di Sekretariat Daerah Kota Tangerang dapat dikategorikan sudah cukup baik, mengingat hasil persen perbandingan menunjukkan berada di atas 50 %.

2. Hasil Perhitungan Persyaratan Analisis Data

Tabel 4. Hasil Perhitungan Persyaratan Analisis Data

No	Jenis Uji	Hasil	Kesimpulan
1.	Validitas Data	Semua nilai korelasi antara butir soal terhadap jumlah jawaban di atas 0,30	Semua butir soal dari ketiga variabel dinyatakan valid
2.	Reliabilitas Data	Nilai Reliabilitas Spearman Brown di atas 0,30 dengan metode <i>split-half</i>	Semua variabel dalam angket dinyatakan reliabel
3.	Normalitas Data	Nilai bagi antara <i>Skewness</i> dengan <i>Kurtosis</i> berada pada interval -2 s/d 2	Semua jawaban responden dari 3 variabel dinyatakan normal
4.	Linearitas Data	Nilai <i>linearity</i> adalah sebesar 18,281 dan 20,359 dengan nilai signifikan 0,000 dan 0,000	Data antara 2 variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear

3. Hasil Perhitungan Pengujian Hipotesis

Hasil perhitungan korelasi baik sederhana ataupun ganda disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Perhitungan Korelasi

Variabel	Keterangan	Y
$X_1 \rightarrow Y$	Pearson Correlation	0,544
	Sig. (2-tailed)	0,008

	N	50
$X_2 \rightarrow Y$	Pearson Correlation	0,531
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	50
$X_1 \& X_2 \rightarrow Y$	Pearson Correlation	0,634
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	50

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2020

Pada tabel di atas hasil analisis antara variabel tunjangan kerja statis dan dinamis (X_1) dengan variabel kinerja PPTK(Y) sebesar 0,544 yang signifikan hasilnya pada selang kepercayaan lebih dari 95 % ($\alpha=0,000$). sehingga untuk pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa : “Tunjangan kerja statis dan dinamis berpengaruh terhadap kinerja Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) di Sekretariat Daerah Kota Tangerang” terbukti kebenarannya pada selang kepercayaan 95 %.

Berdasarkan tabel, hasil analisis antara variabel sasaran kerja pegawai pegawai (X_2) dengan variabel kinerja PPTK(Y) sebesar 0,531 yang signifikan pada selang kepercayaan lebih dari 95 % ($\alpha=0,000$). Sehingga untuk pengujian hipotesis kedua yang menyatakan : “Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berpengaruh terhadap kinerja Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) di Sekretariat Daerah Kota Tangerang”, kesimpulannya dapat diterima pada selang kepercayaan 95%.

Berdasarkan tabel nilai korelasi antara variabel antara variabel tunjangan kerja statis dan dinamis dan variabel sasaran kerja pegawai pegawai dengan variabel kinerja PPTK adalah sebesar 0,634 yang signifikan pada selang kepercayaan 95 %. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan : “Tunjangan kerja statis dan dinamis dan penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) di Sekretariat Daerah Kota Tangerang”, dapat terbukti pada selang kepercayaan 95 %.

4. Pembahasan

Untuk melihat pengaruh tunjangan statis dan dinamis yang dikendalikan oleh penilaian SKP terhadap kinerja PPTK di Sekretariat Daerah Kota Tangerang atau sebaliknya digunakan rumus korelasi parsial yang hasil perhitungannya disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Perhitungan Korelasi Parsial

Correlations				
Control Variables			X_1	X_2
KinerjaY	Tunjangan	Correlation	1.000	.409
	X_1	Significance (2-tailed)	.	.003
		df	0	47
Sasaran kerja	X_2	Correlation	.409	1.000
		Significance (2-tailed)	.003	.
		df	47	0

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2020

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi parsial di atas diperoleh nilai bahwa nilai korelasi memberikan hasil sebesar 0,409 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh pemberian tunjangan statis dan dinamis terhadap kinerja PPTK di Sekretariat Daerah Kota Tangerang memiliki pengaruh yang signifikan jika dikendalikan oleh penilaian SKP (nilainya dibuat tetap). Atau sebaliknya pengaruh penilaian SKP terhadap kinerja PPTK di Sekretariat Daerah Kota Tangerang memiliki pengaruh yang signifikan jika dikendalikan oleh tunjangan statis dan dinamis (nilainya dibuat tetap).

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya maka digunakan rumus koefisien determinasi, yang hasilnya sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (KD)

Variabel		r ² - hitung	KD	Kesimpulan
X ₁ ® Y	:	0,2959	29,59 %	Bepengaruh sebesar 29,59 %
X ₂ ® Y	:	0,2820	28,20 %	Bepengaruh sebesar 28,20 %
X ₁ & X ₂ ® Y	:	0,4020	40,20 %	Bepengaruh sebesar 40,20 %

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2020

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi yang terangkum dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh antara variabel tunjangan kerja statis dan dinamis (X₁) terhadap variabel kinerja PPTK(Y) sebesar 29,59 % dan sisanya sebesar 70,41 % dipengaruhi oleh faktor lain. Besarnya pengaruh antara variabel sasaran kerja pegawai pegawai (X₂) dengan variabel kinerja PPTK sebesar (Y) sebesar 28,20 % dan sisanya sebesar 71,80 % dipengaruhi oleh faktor lainnya. Adapun apabila variabel tunjangan kerja statis dan dinamis (X₁) dan variabel sasaran kerja pegawai(X₂) secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap variabel kinerja PPTK sebesar (Y) sebesar 40,20 % dan sisanya sebesar 70,41 % dipengaruhi oleh faktor lainnya yang menjadi epsilon dalam penelitian atau di luar variabel tunjangan kerja statis dan dinamis dan sasaran kerja pegawai.

Kemudian berdasarkan rumusan analisis regresi linear, maka hasil analisisnya dapat dirangkum ke dalam tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Regresi Linear Antara Tunjangan Statis dan Dinamis dengan Kinerja PPTK

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.608	4.437		4.419	.000
Tunjangan.X1	1.187	.264	.544	4.496	.000

a. Dependent Variable: Kinerja.Y

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2020

Persamaan garis regresi linear antara Tunjangan kerja statis dan dinamis (X₁) terhadap Kinerja PPTK (Y) sebesar $\hat{Y} = 19,608 + 1,187X_1$. Persamaan garis ini memberikan interpretasi bahwa : Apabila variabel tunjangan kerja statis dan dinamis ditingkatkan sebesar satu unit skor

maka akan meningkatkan (direspon positif) oleh variabel kinerja PPTK sebesar 1,187 unit skor ditambah nilai konstan sebesar 19,608.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Regresi Linear Antara Penilaian SKP dengan Kinerja PPTK

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.998	3.381		7.394	.000
Sasaran.Kinerja.X2	.798	.184	.531	4.337	.000

a. Dependent Variable: Kinerja.Y

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2020

Hubungan diantara variabel sasaran kerja pegawai (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada tabel dapat memenuhi persamaan garis regresi sebesar $\hat{Y} = 24,998 + 0,798X_2$. Persamaan garis ini memberikan interpretasi bahwa: Apabila variabel sasaran kerja pegawai pegawai ditingkatkan sebesar satu unit skor maka akan meningkatkan (direspon positif) oleh variabel kinerja PPTK pegawai sebesar 0,798 unit skor ditambah nilai konstan sebesar 24,998.

Tabel 10. Hasil Perhitungan Regresi Linear Antara Tunjangan Statis dan Dinamis dan Penilaian SKP dengan Kinerja PPTK

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.608	4.359		3.580	.001
Tunjangan.X1	.842	.273	.386	3.080	.003
Sasaran.Kinerja.X2	.544	.189	.362	2.885	.006

a. Dependent Variable: Kinerja.Y

Sumber : Hasil Analisis Data Kuantitatif Kuesioner, Penelitian 2020

Hubungan yang terjadi apabila variabel tunjangan kerja statis dan dinamis (X_1) dan variabel sasaran kerja pegawai (X_2) secara bersama-sama berhubungan dengan variabel kinerja PPTK (Y) maka akan memenuhi persamaan garis regresi sebesar $\hat{Y} = 15,608 + 0,842X_1 + 0,544X_2$. Persamaan garis ini memberikan interpretasi bahwa : Apabila variabel tunjangan kerja statis dan dinamis ditingkatkan sebesar satu unit skor maka akan meningkatkan (direspon positif) oleh variabel kinerja PPTK sebesar 0,842 unit skor, begitu pula dengan variabel sasaran kerja pegawai apabila ditingkatkan sebesar satu unit skor maka akan meningkatkan (direspon positif) oleh variabel kinerja PPTK sebesar 0,544 unit skor dan keduanya ditambah dengan nilai konstan sebesar 15,608.

Dengan hasil tersebut, maka dapat dikatakan bahwa berdasarkan persepsi responden variabel tunjangan kerja statis dan dinamis dan variabel sasaran kerja pegawai menjadi faktor penting dalam mempengaruhi variabel kinerja PPTK di Sekretariat Daerah Kota Tangerang, karena dengan semakin baiknya tunjangan kerja statis dan dinamis dan sasaran kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tangerang maka akan meningkatkan kinerja PPTK di instansi ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. Tunjangan kerja statis dan dinamis (X_1) berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja PPTK (Y) di Sekretariat Daerah Kota Tangerang dengan tingkat pengaruh yang sedang ($r_{yx1} = 0,544$) dengan besaran nilai pengaruh sebesar 29,59 %. Hasil persamaan regresi kedua variabel ini adalah $\hat{Y} = 19,608 + 1,187X_1$. Dengan demikian model persamaan regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja PPTK di Sekretariat Daerah Kota Tangerang sebesar 1,187 dengan atas perubahan satu kali perubahan nilai tunjangan kerja statis dan dinamis.
2. Sasaran kerja pegawai (X_2) berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja PPTK (Y) di Sekretariat Daerah Kota Tangerang dengan tingkat pengaruh yang sedang ($r_{yx2} = 0,531$) dengan besaran nilai pengaruh sebesar 28,20 %. Hasil persamaan regresi kedua variabel ini adalah $\hat{Y} = 24,998 + 0,798X_2$. Dengan demikian model persamaan regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja PPTK di Sekretariat Daerah Kota Tangerang sebesar 0,798 dengan atas perubahan satu kali perubahan nilai penilaian SKP.
3. Tunjangan kerja statis dan dinamis (X_1) dan penilaian sasaran kerja pegawai (X_2) berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja PPTK (Y) di Sekretariat Daerah Kota Tangerang dengan tingkat pengaruh yang sedang ($r_{yx1x2} = 0,634$). Hasil persamaan regresi ketiga variabel ini adalah $\hat{Y} = 15,608 + 0,842X_1 + 0,544X_2$. Dengan demikian model persamaan regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja PPTK di Sekretariat Daerah Kota Tangerang sebesar 0,842 dengan atas perubahan satu kali perubahan nilai tunjangan statis dan dinamis dan 0,798 dengan atas perubahan satu kali perubahan nilai penilaian SKP.

Beberapa saran yang dapat diusulkan oleh peneliti berkenaan dengan hasil penelitian, antara lain :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan bahwa tunjangan statis dan dinamis yang ada saat ini dapat ditingkatkan lagi dengan memperhatikan kecukupan kebutuhan pegawai, kesesuaian pangkat dan golongan pegawai, dan manfaat tunjangan bagi pegawai hal tersebut perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja para PPTK yang berada di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tangerang.
2. Sasaran kerja pegawai yang ada saat ini agar dapat ditingkatkan lagi dengan memperhatikan beberapa faktor pendukungnya seperti pelaksanaan tupoksi jabatan yang meliputi pemahaman pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi serta pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, perilaku kerja pegawai yang meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut perlu diperhatikan karena hasil penelitian dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja PPTK di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tangerang.
3. Namun demikian karena pelaksanaan pembuatan SKP dari mulai proses input data sampai dengan output data dilaksanakan oleh masing-masing pegawai, hasilnya masih dikeluhkan oleh para staf yang ada di Sekretariat Daerah kurang optimal. Hal ini dikarenakan masih banyak para staf yang kurang memahi proses input-proses-output dari pembuatan SKP itu sendiri. Karena itu, perlu diadakan kegiatan bimbingan teknis terkait pengisian SKP oleh para pegawai, agar penilaian hasil kerja pegawai bisa optimal dan obyektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Prosedur Penelitian*. Bina Aksara. Jakarta.
- Dale Furtwengler. 2008. *Penilaian Kinerja*. Andi. Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid I. Cetakan Kelima. Prehallindo. Jakarta.
- Dharma Surya. 2010. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dwiyanto, Agus. 2005. “*Penilaian Kinerja Organisasi Publik*”. *Seminar Kinerja Organisasi Sektor Publik, Kebijakan dan Penerapannya*, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 20 Mei.
- Handoko, Hani, T. 2001. *Manajemen*, Edisi ke II. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Haji Masagung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*,. Alfabeta. Bandung
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.