

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan olahraga Kabupaten Trenggalek

Sri Hartatik

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

email: hartatiksri@gmail.com

Abstract

This research aims to: Analyzing the simultaneous significant influence of Human Resource quality and work benefit on employee performance ;examining impact Human Resource quality on employee performance ; assesing the influence of work benefits on employee performance. This research uses Descriptive Quantitative. the population in this research is in the at the Department of Education, Youth and Sport in Trenggalek Regency.. The researcher does not specify a sample, because all members of the population will be examined. The technique is a method of data collection now. In this study, researchers used the software (software), Microsoft Office Excel 2007 to carry out a descriptive and statistical analysis software (software) Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for Windows version 21.0 to carry out the test, test the classical, hypothesis testing and multiple linear regression analysis, , The research findings indicate a significant influence of Human Resource quality and job benefits on employee performance . meanwhile the most dominant influencing variable is the Human Resource quality

Keywords: Human Resource quality, work benefit, employee performance

Latar Belakang Teoritis

Peningkatan Kerja dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kerja adalah dengan memberikan tunjangan kerja. Tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan (Hasibuan : 2020). Sumber daya manusia merupakan faktor sangat penting dalam aktivitas kehidupan, berhasil dan tidaknya suatu organisasi sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan berpengaruh besar terhadap kesuksesan sebuah organisasi, akan tetapi kualitas sumber daya manusia yang rendah akan berpengaruh kecil pada suatu Organisasi. Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap organisasi atau perusahaan dituntut memiliki SDM yang berkompeten.

Keberhasilan dari suatu organisasi atau Instansi bisa tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia dari pegawainya. Tetapi dalam kenyataan yang terjadi di lapangan, masih ditemukannya beberapa masalah terkait kualitas Sumber Daya Manusia yaitu adanya beberapa pegawai yang belum menguasai komputer atau menggunakan perangkat IT terutama pegawai yang sudah senior. Sejumlah tujuan khusus yang melandasi dilaksanakannya penelitian ini dirumuskan

sebagai berikut; 1) Menganalisis pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan tunjangan Kerja terhadap kinerja pegawai; 2) Menganalisis pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai; 3) Menganalisis pengaruh Tunjangan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kualitas sumber daya manusia terdiri atas dua suku kata meliputi kata kualitas yang secara umum merupakan tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu, Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan (Sedarmayanti:2019). Sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang tidak hanya menghasilkan nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-inovatif melalui penggunaan energi yang lebih tinggi seperti kecerdasan, kreativitas dan imajinasi, daripada melalui penggunaan sumber energi mentah seperti bahan mentah, air, tanah, kekuatan, dan otot. Jadi, standar kerja yang tinggi harus dipertahankan dalam kerangka panggilan seseorang. Oleh karena itu, tidak heran jika sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan mampu mewujudkan diri secara profesional, ini karena keahlian, organisasi dan kode etik profesional yang memungkinkan mereka mengembangkan konsep, tolok ukur, dan bahkan ukuran untuk menilai dan

membentuk citra diri mereka (Gerhana *et al.*, 2019). Akibatnya, peningkatan penekanan harus ditempatkan pada manajemen sumber daya manusia.

Tunjangan kerja (Handoko : 2019) merupakan bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan. Segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja sama mereka. Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada pegawai. Sehingga tunjangan dalam hal ini merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja sehingga memudahkan atau memperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan.

Peraturan Bupati Trenggalek Nomor 8 Tahun 2023 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai aparatur Sipil Negara Dalam Pasal 2 menyebutkan bahwa Pemberian TPP ASN dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan ASN dilingkungan Pemerintah Daerah. Tunjangan kerja adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, jasa kesehatan, bantuan liburan dan lain sebagainya. Jadi tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan (Hani:2019).

Adanya hubungan erat antara tunjangan kerja dan kinerja pegawai, maka dapat dikatakan juga jika tunjangan kerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai. Pemberian tunjangan kinerja pegawai dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai. K/L yang telah menerima tunjangan kerja harus memiliki kerja yang terukur, melalui penerapan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) atau tercatat dalam Bukti E-Kinerja Kepegawaian.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model atau bentuk penelitian Kuantitatif Deskriptif (*Mix Method*). Penelitian kuantitatif

adalah suatu pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono:2020).

Penelitian kuantitatif ini banyak menggunakan angka yaitu mulai dari pengumpulan data, penafsiran mengenai data tersebut, serta hasil dari data tersebut. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut (Martono, 2020). populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga kabupaten Trenggalek. Penelitian ini menggunakan dua jenis data yakni data primer dan sekunder. Data primer nantinya akan diperoleh dari hasil kuesioner yang akan diberikan seluruh pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Trenggalek . Data sekunder diperoleh dari kajian pustaka berupa buku-buku teks, jurnal, hasil-hasil penelitian terdahulu, studi literatur tentang model-model yang mendukung penelitian ini.

Penelitian ini, peneliti menggunakan metode angket. Dalam penelitian ini, peneliti tahu dengan pasti variabel yang diukur, yakni Kualitas Sumber daya manusia dan Tunjangan Kerja. Menggunakan tiga angket (*questionnaire*). Masing-masing angket (*questionnaire*) bertujuan menjangkau data tentang variabel Kualitas Sumber Daya manusia , Tunjangan Kerja dan variabel Kinerja Pegawai sesuai dengan indikator yang telah ditentukan dalam tabel jабaran variabel penelitian.

Skala *likert* mengharuskan responden untuk menjawab suatu pertanyaan dengan jawaban (*rating*) sangat setuju (SS), setuju (S), tidak menjawab (N) Tidak Setuju (T), Sangat tidak setuju (ST) Subana (2019). Kemudian, menurut Sukmadinata (2019) Model *Likert*, tidak hanya digunakan untuk mengukur sikap tetapi juga mengukur persepsi, minat, motivasi, kegiatan, pelaksanaan program, dan lain-lain. *Rating* atau alternatif jawaban bisa dimodifikasi menjadi sering sekali, sering, jarang, jarang sekali, tidak pernah, atau *rating* lainnya. Solimun *et,al* (2017) dalam kuisisioner menggunakan perhitungan kelas atau lebar

selang sebagai kriteria interpretasi rata-rata skor. Nilai skor tertinggi 5 dan terendah 1, dengan demikian diperoleh rentang $R = 5 - 1 = 4$, maka diperoleh selang lebar $k = 4/5 = 0,8$. Interpretasi masing – masing jawaban responden disajikan berikut:

- 1,00–1,8= sangat rendah
- 1,8>-2,6= rendah / jelek
- 2,6>-3,4= tinggi / baik
- 4,2>=sangat tinggi / sangat jelas

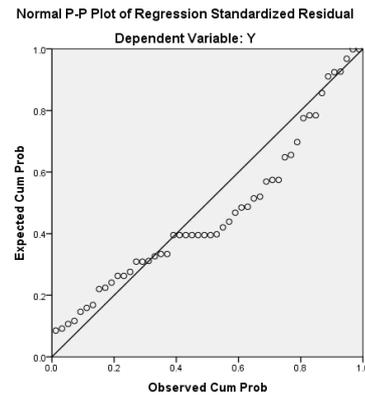
Selanjutnya, dilaksanakan uji validitas dan Reliabilitas Instrumen instrumen. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak (*software*) *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for Windows version 21* untuk melaksanakan uji instrumen.

Teknik analisis data merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis data yang peneliti peroleh dalam penelitian. Dengan menganalisis data berarti penulis membuktikan sesuai atau tidak hipotesis yang telah dikemukakan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis statistik karena dapat diklasifikasikan dalam penelitian kuantitatif sehingga akan memperoleh kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak (*software*) *Microsoft Office Excel 2010* untuk melaksanakan analisis statistik deskriptif dan perangkat lunak (*software*) *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for Windows version 21.0* untuk melaksanakan uji asumsi klasik, uji korelasi, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, indeks korelasi dan indeks determinasi. Sebagai penjelasan tentang dasar pelaksanaan uji asumsi klasik, uji korelasi, analisis linier berganda, uji hipotesis, indeks korelasi dan indeks determinasi.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Normalitas untuk menguji data yang digunakan apakah berdistribusi normal atau tidak. Model Regresi yang digunakan dengan *grafik P – Plot* dan *Tabel Kolmogorov-Smirnov*



Pada pengamatan dengan *Normal P-Plot*. Jika data penelitian bersebaran di sekitar garis diagonal, maka dapat diasumsikan model regresi tersebut berdistribusi normal (Sujianto:2020). Berdasarkan Gambar dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh peneliti telah lolos uji normalitas dengan menggunakan *Normal P-Plot* hal ini dibuktikan karena data penelitian bersebaran di sekitar garis diagonal.

Uji linearitas menunjukkan setiap perubahan yang terjadi pada suatu variabel bebas akan diikuti perubahan dengan besaran yang sejajar pada variabel terikat. Uji linearitas dipergunakan untuk melihat suatu model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan fungsi *Compare Means*, dengan ketentuan interpretasi variabel baris Sig dan kolom *linearity* di *Table of ANOVA*, jika nilai dalam bagian tersebut < 0.05 (taraf signifikansi dalam penelitian ini), maka dapat disimpulkan memenuhi syarat linearitas dan lolos uji linearitas (Sujianto:2020).

Uji Linieritas Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table						
		Sun of	Df	M Mean	F	Sig.
		Squares		Square		
Y * X1	(Combined)	164.580	14	11.756	2.755	.008
	Between Groups	108.557	1	108.557	25.442	.000
	Deviation from Linearity	56.022	13	4.309	1.010	.463
	Within Groups	149.340	35	4.267		
Total		313.920	49			

Hasil uji linearitas dalam penelitian ini yaitu kombinasi kolom *Sig.* pada baris *linearity* X1 terhadap Y sebesar $0.000 < 0.05$, Dapat disimpulkan bahwa dari table 4.11 diatas menunjukkan bahwa, data penelitian memenuhi syarat linearitas dan lolos uji linearitas.

Uji Linieritas Tunjangan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	(Combined)	76.891	9	8.543	1.442	.203
	Between Linearity	31.935	1	31.935	5.389	.025
	Deviation from Linearity	44.956	8	5.619	.948	.489
	Within Groups	237.029	40	5.926		
Total		313.920	49			

Hasil uji linearitas dalam penelitian ini yaitu kombinasi kolom *Sig.* pada baris *linearity* X2 terhadap Y sebesar $0.025 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa dari table diatas menunjukkan bahwa, data penelitian memenuhi syarat linearitas dan lolos uji linearitas.

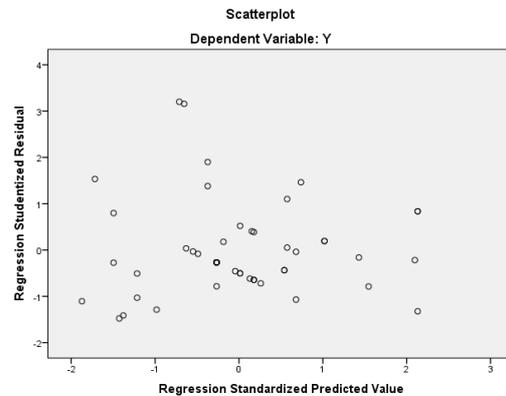
Multikolinieritas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya kemiripan antara variable Independen dalam suatu model regresi. Pedoman suatu model regresi linier bebas dari korelasi dan lolos dari uji multikolinieritas yakni dapat dilihat “melalui TOL (*Tolerance*) berada mendekati 1 dan VIF (*Varians Inflation Factor*) di sekitar 1 (Sujianto:2020). Dikatakan multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas (X) $> 0,05$, dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas (X) $\leq 0,05$. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dalam penelitian ini diperoleh data VIF sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	1.518	4.067		.373	.711		
IX1	.364	.072	.565	5.065	.000	.993	1.007
X2	.230	.094	.271	2.432	.019	.993	1.007

Hasil uji multikolinieritas model regresi dalam penelitian ini. Pada bagian *Coefficients* terlihat bahwa *Tolerance* X1 sebesar 0.993 dengan besaran VIF berada pada 1.007 dan *Tolerance* X2 sebesar 0,993 dengan besaran VIF 1.007 Sesuai dengan dengan ketentuan jika TOL (*Tolerance*) berada mendekati 1 dan VIF (*Varians Inflation Factor*) di sekitar 1, maka dikatakan bahwa model regresi tidak terdapat *problem* multikolinieritas (Sujianto :2020).

Berdasarkan ketentuan tersebut pada besaran VIF dan *Tolerance* yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi dinyatakan tidak terdapat *problem* multikolinieritas. Heterokedisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model

regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual, dari pengamatan ke pengamatan lain. Jika *varians* dari residual, dari pengamatan ke pengamatan yang tetap, maka disebut homokedastisitas. Jika *varians* berbeda, maka disebut heterokedastisitas. Deteksi heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola grafik regresi pada *scatter plot*.



Scatter plot tidak ada pola jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu X dan Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan lolos uji heteroskedastisitas.

Analisis regresi Berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Tunjangan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Trenggalek. Hasil perhitungan dalam penelitian ini menggunakan *SPSS ver. 21 for windows* disajikan pada table berikut ini

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.518	4.067			.711
IX1	.364	.072	.565	.065	.000
X2	.230	.094	.271	.432	.019

a. Dependent Variable: Y

Hasil dari Uji Regresi Linier berganda dapat dilihat pada Tabel. Berdasarkan persamaan garis regresi yakni $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ dan berdasarkan pengamatan nilai a, b₁, b₂, ... ,b_n secara berturut-turut dari atas bisa dilihat pada baris *Unstandardized Coefficients* B (Arikunto:2020). Pada Tabel *Coefficients Unstandardized Coefficients* B pada Tabel

Coefficients dapat diperoleh nilai $a = 1.518$, nilai $b_1=0.364$ dan nilai $b_2 =0.230$. Selanjutnya, nilai a , nilai b_1, b_2 dimasukkan ke dalam persamaan garis regresi sehingga dapat disusun persamaan $Y=1.518+ 0,364X_1 + 0.230X_2$.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) for windows version 21* Nilai thitung (5.065) > ttabel (2,012) serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widy Seftia Nur, Dine Meigawati dan Rizki Hegia Sampurna (2020) menyimpulkan Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) for windows version 21* Nilai thitung (2.432) > ttabel (2.012) serta tingkat signifikansi $0.019 < 0.05$. Dari hasil data tersebut menunjukkan ada pengaruh Tunjangan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Trenggalek. Sehingga tunjangan dalam hal ini merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja sehingga memudahkan atau memperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan. Hasil Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Eny Setyorini (2022) dengan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kesimpulan

Dalam tahap ini kegiatan penelitian di dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Trenggalek sudah selesai dan langkah penekiti selanjutnya yakni mengambil konklusi dari pelaksanaan penelitian dan analisis data, kemudia disesuaikan dengan hipotesis dan rumusan masalah.

Berdasarkan pelaksanaannya penelitian dan analisis data dan kesesuaian dengan hipotasis serta rumusan masalah, maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia dan Tunjangan Kerja secara bersamaan memberikan dampak positif

terhadap Kinerja Pegawai. Meskipun Tunjangan Kerja memberikan pengaruh positif namun Kualitas Sumbner Daya Manusia lebih Dominan dalam memengaruhi Kinerja Pegawai.

Daftar Pustaka

- Anuraga, Gangga, dkk. (2021). Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar Dengan Software R. Jurnal BUDIMAS. Vol 3 (2).
- Arikunto, Suharsimi, 2020. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.
- Asnawi, Nur dan Masyhuri. 2019. Metodologi Riset Manajemen Pemasaran. Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- Cangara, Hafied. (2019). Pengantar Ilmu Komunikasi (edisi keempat). Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Gerhana, Wida, et.al., 2019. Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia dan Profesionalisme terhadap kinerja karyawan dengan komitmen Organisasi sebagai Variable Interesting (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan hulu Sungai Selatan). Jurnal Riset inspirasi Manajemen dan kewirausahaan. Volume 3 No.1
- Handoko, F.H, 2016. Manajemen *Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hani, T. Handoko. 2019. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Martono, Nanang. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder. Jakarta: Rajawali Pers.
- Monalis. 2020. Human Resources Competence and career and employee Performance. Jurnal e-ISSN. 2723-0112. Productivity, vol. 1 No.3, 2020 Sciences, Sam Ratulangi University
- Peraturan Bupati Trenggalek Nomor 8 Tahun 2023 bab V Pasal 6
- Peraturan Bupati Trenggalek Nomor 8 Tahun 2023 Aparatur Sipil Negara Bab IV Pasal 5
- Peraturan Bupati Trenggalek Nomor 8 Tahun 2023 Teaparatur Sipil Negara Bab III Pasal 4

- Peraturan Bupati Trenggalek Nomor 8 Tahun 2023 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai aparatur Sipil Negara Dalam Pasal 2 menyebutkan bahwa Pemberian TPP ASN
- Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 63 Tahun 2011
- Riduwan dan Kuncoro, Engkos, achmad, 2019. *Cara Menggunakan dan Memakai analisis Jalur*. Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Riduwan. 2010. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti (2019) “Tata Kerja dan Produktivitas Kerja” in Bandung, CV Mandar Maju.
- Solimun, Achmad, Adji. R. F, Nurjannah. 2017. *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang : UB Press.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.