

Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan

Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Universitas Negeri Surabaya

Ni Gusti Putri Citta Suci

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya

Email : Cittasuci18@gmail.com

Abstract

This study was intended to identify the impact of the performance benefit on the optimization the performance of employees in Faculty of Mathematical and science at state university of Surabaya. The population in this study were all employees of the Faculty of Mathematics and Natural Sciences who obtain performance benefits as many as 35 people. This study is included in a qualitative approach and data used in this study are primary data da secondary data. Methods of data collection using the method of observation and in-depth interviews. Further data analysis is done by comparing each of the answers received from respondents. The result of the study showed that performance of employees in faculty of Mathematical and science at state university of Surabaya is quite optimal after the performance benefit.

Keyword: *performance benefits, employee performance, optimization, duties and function, reward*

Pendahuluan

Latar Belakang

Kemajuan daya saing dalam aspek perekonomian yang terjadi di internasional maupun nasional memengaruhi beberapa aspek yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi, salah satunya adalah aspek sumber daya ekonomi yang dimiliki perusahaan. Sumber daya merupakan suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya ekonomi yang dimiliki perusahaan atau organisasi yaitu sumber daya alam, sumber daya manusia, sumber daya kewirausahaan, serta sumber daya modal saling berperan untuk meningkatkan kualitas produksi perusahaan baik produksi barang maupun jasa. Diantara keempat sumber daya tersebut, sumber daya yang memiliki peran

yang cukup dominan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah segala kegiatan manusia baik fisik maupun rohani yang ditunjukkan untuk kegiatan produksi. Sumber daya manusia di dalam perusahaan diantaranya adalah karyawan maupun pemilik dari perusahaan atau organisasi tersebut.

Kinerja karyawan dalam peningkatan kualitas perusahaan untuk menghadapi persaingan dalam bidang ekonomi di Indonesia dinilai masih belum optimal hal ini dikarenakan pemanfaatan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan kurang optimal. Indonesia memiliki tingkat sumber daya manusia yang melimpah tetapi pengelolaan sumber daya manusia di Indonesia masih belum optimal. Hal ini dibuktikan dengan kesejahteraan karyawan yang masih cenderung minim yang diperhatikan perusahaan serta tingkat pengangguran yang tinggi.

Kualitas perusahaan yang baik ditentukan oleh kinerja karyawan perusahaan untuk mencapai target perusahaan secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan ditentukan pada keberhasilan karyawan atas pelaksanaan tugas yang dia dapatkan dengan cara yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuannya tersebut. Pencapaian kinerja karyawan yang optimal dapat dilihat dari kesejahteraan karyawan dan faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan. Beberapa kendala yang dihadapi oleh perusahaan atau organisasi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dilihat dari kesejahteraan karyawan. Salah satunya dilihat pada sistem penggajian karyawan khususnya Pegawai Negeri Sipil. Sistem penggajian pegawai negeri sipil di Indonesia di nilai kurang optimal untuk mendukung pengoptimalan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pemberian gaji kepada pegawai negeri sipil masih disamakan berdasarkan golongan pegawai yang dimiliki pegawai negeri sipil. Tidak adanya perbedaan sistem penggajian terhadap pegawai yang memiliki prestasi yang murni dengan pegawai yang tidak memiliki prestasi sama sekali di bidangnya, tidak adanya sanksi terhadap pegawai yang memiliki kinerja yang rendah, serta masih adanya pegawai yang sering

membolos saat jam kerja dan menerima gaji yang sama setiap bulannya. Hal inilah yang sering menyebabkan masalah sistem penggajian terhadap pegawai negeri sipil di Indonesia dan menjadi salah satu penyebab keterpurukan ekonomi di Indonesia.

Selain sistem penggajian terdapat sistem tunjangan kinerja yang perlu dibenahi oleh pemerintah. Tunjangan kinerja merupakan penghasilan selain gaji yang diberikan kepada karyawan yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Pemberian tunjangan kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum menyebutkan bahwa tunjangan kinerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil, Mentri dan Staf Ahli. Tunjangan Kinerja tersebut berupa kompensasi serta remunerasi yang merupakan produk baru dampak adanya perubahan birokrasi. Tunjangan kinerja yang berupa remunerasi diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dan menjelaskan bahwa untuk mewujudkan pembinaan pegawai negeri sipil berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja, perlu dilakukan penilaian prestasi kerja.

Pengendalian terhadap tunjangan kinerja ini sangat penting untuk mencegah pemberian terhadap karyawan yang tidak berkompeten. Pemberian tunjangan kinerja pada karyawan yang tidak semestinya akan mengakibatkan kecemburuan sosial sehingga karyawan yang berkompeten akan memiliki kinerja yang kurang dari sebelumnya. sebagai contohnya, apabila ada seorang karyawan memiliki sasaran kerja karyawan yang baik dan prestasi yang mendukung menerima tunjangan kinerja sesuai dengan kemampuannya akan bekerja lebih optimal, sedangkan jika pemberian karyawan diberikan pada karyawan yang tidak memiliki prestasi kerja maka karyawan yang berprestasi akan meremehkan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut tidak dapat di wujudkan dengan

optimal. Pengendalian terhadap kinerja juga berpengaruh bagi peningkatan mutu perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja perusahaan yang optimal dilihat dari kinerja karyawan dan kesejahteraan yang dimiliki oleh karyawan. Apabila karyawan memiliki kinerja yang kurang baik akan berdampak pada kinerja perusahaan yang mengalami penurunan.

Universitas Negeri Surabaya merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang membantu pemerintah Indonesia dalam meningkatkan kualitas mutu tenaga kerja di Indonesia. Visi Universitas Negeri Surabaya adalah unggul dalam kependidikan, kukuh dalam keilmuan, sedangkan misi dari Universitas Negeri Surabaya adalah meningkatkan akses dan pemerataan pendidikan; Meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan; Meningkatkan mutu layanan; Meningkatkan pembinaan mahasiswa yang komprehensif dalam rangka meningkatkan daya saing bangsa; Meningkatkan pengembangan dan penerapan IPTEKS (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) dalam bidang pendidikan dan non-kependidikan; Mengembangkan Universitas Negeri Surabaya sebagai pusat keilmuan dan pusat pendidikan dasar dan menengah; Serta, membangun sistem manajemen perguruan tinggi yang efektif dan efisien.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1990 Bab 1 Pasal 1 Butir 10 tentang Civitas Akademika adalah satuan yang terdiri atas dosen dan mahasiswa pada perguruan tinggi. Civitas Akademika Universitas Negeri Surabaya khususnya karyawan memiliki tujuan yang sangat penting yaitu mewujudkan Tri Darma Perguruan Tinggi yaitu suatu asas yang dipegang oleh setiap perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta di Indonesia. Tri darma perguruan tinggi tersebut meliputi Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat. Demi mewujudkan tri darma perguruan tinggi karyawan Universitas Negeri Surabaya khususnya karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan memiliki peran penting dalam mengatur dan melancarkan kegiatan yang ada di Universitas Negeri Surabaya. Karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan di Universitas Negeri Surabaya baik

karyawan yang sudah menjabat sebagai Pegawai Negeri Sipil maupun Honorer keseluruhannya berjumlah sekitar 35 jiwa. Karyawan memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan mutu kerja serta memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat baik di dalam maupun diluar lingkungan Universitas Negeri Surabaya. Universitas Negeri Surabaya mengalami beberapa perubahan yang terletak pada cara pengelolaan keuangan yang pada saat ini menjadi Pola Pelayanan Keuangan Badan Layanan Umum (PK_BLU) yang telah disahkan oleh menteri keuangan pada tanggal 27 Febuari 2009 dengan Surat Keputusan No. 50/KMK.05/2009. Penggunaan pola tersebut memiliki dampak pemberian layanan di bidang keuangan mulai januari 2010 yaitu pemberian gaji dan tunjangan langsung dibayarkan melalui perbankan.

Namun, pemberian tunjangan kinerja yang menyebabkan perubahan kinerja pegawai negeri sipil atau karyawan di Universitas Negeri Surabaya menyebabkan kendala bagi karyawan Universitas Negeri Surabaya. Salah satu kendala apabila karyawan tersebut memiliki usaha sampingan dari pekerjaannya sehingga kinerja karyawan tersebut kurang optimal dibandingkan dengan sebelum adanya tunjangan kinerja atau apabila ada karyawan memiliki beban kerja yang lebih daripada sebelum adanya pemberian tunjangan kinerja tersebut. Di samping itu terdapat kendala pemberian tunjangan kinerja yang pemberiannya kepada karyawan yang tidak tepat pada waktunya sehingga memengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan alasan tersebutlah peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya. Selain itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami seberapa besar pengaruh adanya tunjangan kinerja di Universitas Negeri Surabaya terhadap Optimalisasi kinerja karyawan sehingga

dapat membandingkan sejauh mana optimalisasi kinerja karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimanakah Pengaruh Tunjangan Kinerja yang diterima karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya terhadap Optimalisasi kinerja Karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya?

Tujuan Penelitian

Mengetahui optimalisasi kinerja yang dimiliki karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya setelah adanya Tunjangan Kinerja.

Kajian Pustaka

Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut Anthony dan Govindarajan (2005:1) pengendalian manajemen merupakan keharusan dalam suatu organisasi yang mempraktikkan desentralisasi. Sistem pengendalian manajemen harus sesuai dengan strategi perusahaan. Elemen-elemen sistem pengendalian sebagai berikut :

1. Pelacak merupakan suatu perangkat yang mengukur apa yang sesungguhnya terjadi dalam proses yang sedang dikendalikan.
2. Penilaian merupakan suatu perangkat yang menentukan signifikansi dari peristiwa aktual dengan cara membandingkannya dengan beberapa standar atau ekspektasi dari apa yang seharusnya terjadi.
3. Effector merupakan suatu perangkat yang merubah perilaku jika penilaian mengindikasikan kebutuhan untuk melakukan hal tersebut.

4. Jaringan komunikasi merupakan perangkat yang meneruskan informasi antara pelacak dan penilaian dan antara penilaian dan effector.

Sukarno (2002:2) menjelaskan sistem pengendalian manajemen dikategorikan sebagai bagian dari pengetahuan perilaku terapan (*applied behavioral science*). Unsur-unsur pengendalian manajemen seperti detektor, selektor, efektor, serta komunikator saling berhubungan dan membentuk suatu proses kerja. Selain itu, Sukarno (2002:6-7) menjelaskan bahwa sistem pengendalian manajemen diartikan sebagai sebuah sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang saling berhubungan, yakni pemrograman, penganggaran, pelaporan akuntabilitas dan kinerja serta sistem pendelegasian wewenang untuk membantu manajemen suatu organisasi/perusahaan untuk mencapai tujuannya melalui strategi tertentu secara efisien dan efektif. Penerapan sistem pengendalian manajemen dalam suatu organisasi sangat bergantung pada karakteristik organisasi bersangkutan, tetapi ada karakteristik umum yaitu:

1. Fokus sistem pengendalian manajemen dalam program dan pusat-pusat pertanggungjawaban.
2. Jenis informasi yang diproses terdiri dari data terencana dan data aktual.
3. Sistem ini merupakan sistem organisasi total yang berarti mencakup semua aspek operasi organisasi.

Secara filosofi sistem pengendalian manajemen yang optimum akan dapat menjadi media untuk menyelaraskan antara tujuan setiap individu/karyawan dan organisasi. Sistem pengendalian manajemen sangat esensial, terutama dalam kondisi atau realitas perekonomian yang dasarnya padat karya seperti kegiatan berbisnis di negara kita.

Reward

Menurut Mardiah dan Listianingsih (2005) *Reward* menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi *reward* dibandingkan dengan yang lain, reward juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap

ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan. Menurut Hansen dan Mowen (2000:76) tujuan kompensasi biasanya meliputi berbagai insentif yang berkaitan dengan kinerja.

Agus Sunyoto (2008:69) menjelaskan bahwa istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Menurut Subekhi dan Jauhar (2012:177) gaji dapat memengaruhi perilaku dan sikap karyawan. Gaji dapat memengaruhi keputusan mereka untuk melamar sebuah pekerjaan, tetap bersama perusahaan atau bekerja lebih produktif. Penghargaan dapat berupa penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik sering meliputi pujian atas penyelesaian sebuah proyek atau pemenuhan kinerja. Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang nyata dan berupa penghargaan moneter (uang) dan non-moneter (Subekhi dan Jauhar, 2012:188).

Menurut Subekhi dan Jauhar (2012:191) *reward* dan insentif memiliki perbedaan yaitu insentif bersifat memberi motivasi agar pekerja lebih meningkatkan prestasinya, sedangkan pada *reward* atasan memberikan penghargaan tambahan lain kepada pekerja. Fungsi penghargaan atau *reward* dalam memotivasi personel dan menghasilkan kinerja (Mulyadi,2007:358):

1. Meningkatkan usaha personel dalam menghasilkan kinerja melalui peningkatan kepastian bahwa kinerja personal akan diberi penghargaan.
2. Meningkatkan usaha personal dalam menghasilkan kinerja melalui peningkatan nilai penghargaan sebagai akibat kepuasan personel atas penghargaan yang mereka terima.

Pemberian Reward yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas seorang karyawan akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Apabila pemberian reward karyawan tidak sesuai dengan kualitas seorang karyawan maka akan berdampak buruk pada kinerja karyawan yang lainnya, karena akan menimbulkan kecemburuan sesama karyawan apabila sistem Reward yang digunakan tidak sesuai dengan kenyataannya.

Tunjangan Kinerja

Menurut Subekhi dan Jauhar (2012:191) bentuk kompensasi berupa tunjangan, yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja. Tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesempatan kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan.

Tunjangan Kinerja merupakan penghasilan selain gaji yang diberikan kepada karyawan yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Pemberian tunjangan kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum menyebutkan bahwa tunjangan kinerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil, Menteri dan Staf Ahli.

Pengukuran Kinerja

Kinerja atau prestasi kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2000). Pengukuran kinerja menurut Mulyadi (2001:353) merupakan penentu secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Pengukuran kinerja menurut Robertson (2002) merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Menurut Sukarno (2002:205) pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan/ kegagalan pelaksanaan kegiatan/ program kebijaksanaan sesuai dengan sasaran

dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi perusahaan. Menurut Mahmudi (2015:7) pengukuran kinerja meliputi aktivitas penetapan serangkaian ukuran atau indikator kinerja yang memberikan informasi sehingga memungkinkan bagi unit kerja sektor publik untuk memonitor kinerjanya dalam menghasilkan *output* dan *outcome* terhadap masyarakat. Pengukuran kinerja paling tidak harus mencakup tiga variabel penting, yaitu pelaku, *output*, dan *outcome*. Tujuan pengukuran kinerja sektor publik sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi

Pengukuran kinerja berfungsi sebagai tonggak (*milestone*) yang menunjukkan tingkat ketercapaian tujuan dan juga menunjukkan apakah organisasi berjalan sesuai arah atau menyimpang dari tujuan yang ditetapkan.

2. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai

Pengukuran kinerja merupakan pendekatan sistematis dan terintegrasi untuk memperbaiki kinerja organisasi dalam rangka mencapai tujuan strategis organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya. Proses pengukuran kinerja akan menjadi sarana pembelajaran bagi semua pegawai organisasi melalui refleksi terhadap kinerja masa lalu, evaluasi kinerja saat ini, dan identifikasi solusi terhadap permasalahan kinerja saat ini dan membuat keputusan-keputusan untuk perbaikan kinerja yang akan datang.

3. Memperbaiki kinerja periode berikutnya

Penerapan sistem pengukuran kinerja dalam jangka panjang bertujuan untuk membentuk budaya berprestasi di dalam organisasi. Budaya kinerja atau budaya berprestasi dapat diciptakan apabila sistem pengukuran kinerja mampu menciptakan atmosfer organisasi sehingga setiap orang dalam organisasi dituntut untuk berprestasi.

4. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian *reward* dan *punishment*

Sistem manajemen kinerja modern yang diperlukan untuk mendukung sistem gaji berdasarkan kinerja atau disebut juga pembayaran yang berorientasi hasil. Organisasi yang berkinerja tinggi berusaha menciptakan sistem *reward*, insentif, dan gaji yang memiliki hubungan yang jelas dengan *knowledge*, *skill*, dan kontribusi individu terhadap kinerja organisasi.

5. Memotivasi pegawai

Dengan adanya pengukuran kinerja yang dihubungkan dengan manajemen kompensasi, maka pegawai yang berkinerja tinggi akan memperoleh *reward*. *Reward* tersebut memberikan motivasi pegawai untuk berkinerja lebih tinggi akan memperoleh kompensasi yang tinggi. Pengukuran kinerja juga mendorong manajer untuk memenuhi proses memotivasi, bagaimana individu membuat pilihan tindakan berdasarkan pada preferensi, *reward*, dan prestasi kerjanya.

6. Menciptakan akuntabilitas publik

Pengukuran kinerja merupakan salah satu alat untuk mendorong terciptanya akuntabilitas publik. Pengukuran kinerja menunjukkan seberapa besar kinerja manajerial dicapai, seberapa bagus kinerja finansial organisasi, dan kinerja lainnya yang menjadi dasar penilaian akuntabilitas.

Pengukuran kinerja suatu perusahaan atau organisasi dapat dilihat dari sejauh mana organisasi ataupun perusahaan dapat mencapai tujuannya. Apabila semakin tujuan tersebut cepat tercapai maka kinerja perusahaan tersebut semakin baik. Kinerja merupakan proses dimana untuk mencapai tujuan perusahaan dengan melakukan berbagai strategi, strategi inilah yang sering disebut dengan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja sektor publik merupakan suatu sistem untuk membantu manajemen sektor publik untuk menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial atau non finansial.

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yang dikemukakan pada pendahuluan, maka penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif untuk mengetahui optimalisasi kinerja karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya dari pengaruh pemberian tunjangan kinerja karyawan.

Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini tepatnya di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya. Penelitian ini ingin menganalisis seberapa besar pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap optimalisasi kinerja karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya dengan cara mengukur seberapa besar pencapaian kinerja karyawan setelah adanya tunjangan kinerja. Salah satu tolok ukur penilaian kinerja karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam adalah dengan wawancara mendalam kepada karyawan serta melihat pencapaian Tugas, Pokok, dan Fungsi (TUPOKSI) yang dimiliki karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya. Dengan melakukan wawancara mendalam kepada karyawan di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam mengacu pada seberapa pengaruhnya tunjangan karyawan menurut persepsi karyawan di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya. Sedangkan, menganalisis TUPOKSI yang dimiliki karyawan mengacu pada seberapa besar pencapaian kinerja karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam setelah adanya tunjangan kinerja.

Identifikasi dan Definisi Variabel

Variabel yang diteliti adalah variabel pemberian tunjangan kinerja yang diukur dengan pengumpulan persepsi melalui wawancara mendalam pada karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam serta variabel optimalisasi kinerja karyawan yang diukur dengan

pencapaian atau pemenuhan TUPOKSI yang dimiliki oleh karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Universitas Negeri Surabaya. Variabel pemberian tunjangan kinerja merupakan tunjangan kinerja yang diberikan kepada karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya telah sesuai dengan beban kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga pemberian tunjangan kinerja dipersepsikan cukup berpengaruh. Sementara, variabel optimalisasi kinerja karyawan merupakan pencapaian atau pemenuhan Tugas, Pokok, dan Fungsi (TUPOKSI) yang dilakukan oleh setiap karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya dengan tepat pada waktunya sehingga optimalisasi kinerja karyawan dan dipersepsikan dengan baik. Pengukuran dimensi pemberian tunjangan kinerja dan optimalisasi kinerja karyawan ini dengan wawancara mendalam serta menganalisis TUPOKSI karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya.

Jenis dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh melalui responden yang dijadikan sampel yaitu karyawan yang menerima tunjangan kinerja berupa pernyataan atau memberikan jawaban melalui kuisioner yang dibagikan dan wawancara mendalam untuk mengetahui dan menggali informasi dari responden tentang seberapa besar pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap optimalisasi kinerja karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya. Sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari catatan-catatan, buku, jurnal dan lain sebagainya yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Data yang lain juga didapat dari arsip, sebagai sumber data dalam bentuk dokumen, data statistik dan naskah-naskah yang telah tersedia dalam Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Universitas Negeri Surabaya yang berhubungan dengan penelitian ini.

Instrumen Penelitian

Peneliti sebagai instrumen penelitian, akan melakukan observasi dengan instrumennya *check-list*, wawancara mendalam dengan instrumennya adalah pedoman wawancara yang berisi garis besar pertanyaan wawancara, serta studi literatur. Oleh karena, jumlah karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya berjumlah 35 orang maka yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah sekitar 35 orang responden dengan masing-masing responden akan dibuat *rating scale* sesuai dengan penganalisisan data yang di gunakan.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya yang menerima tunjangan kinerja. Oleh karena jumlah karyawan berjumlah 35 orang maka penelitian ini membatasi populasi hanya pada karyawan yang mendapatkan tunjangan kinerja sejumlah 35 orang tersebut. Adapun karyawan yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan yang mendapatkan tunjangan kinerja, yaitu karyawan di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya. Sedangkan sampel diambil secara *accident sampling*, yaitu responden yang dapat ditemui oleh peneliti. Sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebanyak 35 responden di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh akan dibandingkan satu dengan yang lainnya dan ditarik garis besar untuk mencari kesimpulan atau hasil dari penelitian ini. Selain membandingkan satu dengan yang lain untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap optimalisasi kinerja karyawan akan dilakukan dengan menganalisis Tugas, Pokok, dan Fungsi (TUPOKSI) setiap karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya.

Kevaliditasan data akan diukur melalui triangulasi data yaitu perbandingan antara data satu dengan data lainnya untuk mendapatkan gambaran umum tentang penelitian tersebut. Setelah penganalisisan data dan ditemukan data yang valid peneliti akan membahas hasil data tersebut dengan cara mendiskripsikan dengan bentuk narasi berpacuan dengan data atau informasi yang telah di analisis oleh peneliti.

Hasil dan Pembahasan

Analisis TUPOKSI sebagai Bentuk Optimalisasi Kinerja Karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya

Berikut ini merupakan daftar TUPOKSI karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya yang menjadi objek penelitian. TUPOKSI tersebut mencerminkan tingkat pencapaian kinerja karyawan setelah pemberian tunjangan kinerja karyawan.

Tabel.1

Tugas, Pokok, dan Fungsi (TUPOKSI) Karywan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya

NO	Nama Jabatan	Beban Kerja	Standar	Waktu	WPT
			Kemampuan Rata-Rata (SKR)	Pelaksanaan Tugas (WPT)	
1	Kepala Bagian Tata Usaha	4.773	178	27.896	107.102
2	Kasubag umum dan Perlengkapan	152	12.180	86.640	111.300
3	Kasubag pendidikan	276	2.740	38.450	111.600
4	Kasubag kepegawaian dan keuangan	124	2.760	18.240	78.600
5	Kasubag kemahasiswaan	11.865	163	157.544	180.960

NO	Nama Jabatan	Beban Kerja	Standar	Waktu	WPT
			Kemampuan Rata-Rata (SKR)	Pelaksanaan Tugas (WPT)	
6	Pranata laboratorium pendidikan pertama	94	865	8.050	86.600
7	Pranata laboratorium pendidikan pertama	320	472	9.340	112.080
8	Pengelola data kependidikan	13.871	82	102.507	102.507
9	Pengelola data kependidikan	1.198	1.525	110.920	110.920
10	Pengelola data kependidikan	3.230	240	101.620	101.620
11	Pengelola data kependidikan	3.586	560	90.670	90.670
12	Pengelola data kependidikan	15.879	95	112.400	112.400
13	Pengelola data kependidikan	8.507	160	104.640	104.640
14	Pengelola data kependidikan	251	350	7.740	91.680
15	Penyusunan laporan dan pengelolaan BMN	1.401	605	17.955	171.510
16	Penyusunan laporan dan pengelolaan keuangan	534	1.190	24.230	102.270
17	Penyusunan laporan dan pengelolaan keuangan	2.190	77	9.330	111.960
18	Pranata laboratorium pendidikan pelaksana lanjutan	24.120	44	108.840	108.840
19	Pranata laboratorium pendidikan pelaksana lanjutan	220	370	8.270	99.240
20	Pranata laboratorium pendidikan pelaksana lanjutan	114	855	9.250	101.000
21	Pranata laboratorium pendidikan pelaksana lanjutan	104	855	9.070	98.840

NO	Nama Jabatan	Beban Kerja	Standar	Waktu	WPT
			Kemampuan Rata-Rata (SKR)	Pelaksanaan Tugas (WPT)	
22	Pranata laboratorium pendidikan pelaksana lanjutan	211	730	9.320	105.840
23	Pengadministrasian akademik	19.460	60	162.253	162.253
24	Pengadministrasian data kependidikan	5.223	78	53.329	107.858
25	Pengadministrasian akademik	5.827	12	9.139	109.668
26	Pengadministrasian akademik	1.220	995	107.000	107.000
27	Pengadministrasian kepegawaian	582	440	12.060	102.420
28	Pengadministrasian kerumahtangaan	677	106	7.955	108.260
29	Pengelola gedung dan taman	998	70	11.155	108.860
30	Pengelola gedung dan taman	998	70	11.155	108.860
31	Pengelola gedung dan taman	998	70	11.155	108.860
32	Pengelola gedung dan taman	998	70	11.155	108.860
33	Pranata laboratorium pelaksana pemula	211	330	8.275	98.900
34	Penyusun laporan dan pengelola keuangan	462	458	8.847	103.524
35	Pranata komputer pelaksana pemula	70	1.680	9.180	105.840

Sumber : Datar Primer yang Diolah Tahun 2015

Beban kerja karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya dihitung berdasarkan pedoman perhitungan kebutuhan pegawai yang telah ditetapkan oleh Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/75/M.PAN/7/2004. Beban kerja karyawan yang dijelaskan pada tabel.1 Tugas, Pokok, dan Fungsi (TUPOKSI) Karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam

Universitas Negeri Surabaya merupakan total jumlah dari keseluruhan waktu penyelesaian beban kerja yang menjadi target kerja karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam per jabatan yang dimilikinya.

Standar Kemampuan rata-rata (SKR) merupakan standar kemampuan karyawan untuk menunjukkan ukuran kinerja karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya. Pada Tabel.1 Tugas, Pokok, dan Fungsi (TUPOKSI) Karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya standar kemampuan rata-rata merupakan total jumlah dari masing-masing rincian jabatan tentang standar kemampuan rata-rata karyawan.

Waktu Pelaksanaan Tugas (WPT) merupakan hasil perkalian antara beban kerja dan standar kerja rata-rata karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya. Waktu pelaksanaan tugas ini mencerminkan seberapa besar kinerja karyawan dalam melaksanakan beban kerja yang dimilikinya dengan waktu yang seefektif mungkin. Sementara Waktu Pelaksanaan Tugas Konveksi (WPT Konveksi) merupakan konveksi menit per bulan ke menit per tahun yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas dalam penyelesaian beban kerja pegawai. Pada Tabel.1 Tugas, Pokok, dan Fungsi (TUPOKSI) karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya untuk Waktu Pelaksanaan Tugas (WPT) dan Waktu Pelaksanaan Tugas Konveksi (WPT Konveksi) merupakan total jumlah keseluruhan dari rincian tugas per jabatan yang dimiliki karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya.

Karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam menyelesaikan tugas dengan cukup baik yang tercermin pada waktu pelaksanaan tugas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan waktu yang tercermin pada waktu pelaksanaan tugas karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam sesuai dengan standar kemampuan rata-rata

penyelesaian setiap beban kerja yang dimiliki karyawan. selain itu, beberapa karyawan menyelesaikan tugas lebih cepat dari standar kemampuan rata-rata yang ditentukan oleh Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam. Besaran tunjangan yang diberikan kepada karyawan memengaruhi setiap kegiatan karyawan dalam melaksanakan tugas, pokok, dan fungsi mereka selama bekerja di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya. Antara beban kerja, standar kemampuan rata-rata dan waktu pelaksanaan tugas berkaitan satu sama lain sehingga membentuk satuan Tugas, Pokok, dan Fungsi (TUPOKSI) karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya untuk memperoleh besar tunjangan kinerja dengan masing-masing jabatan sebagai berikut:

Tabel 2: Jabatan dan Tunjangan Kinerja Per Kelas Jabatan

No.	Jabatan	Tunjangan Kinerja Per Kelas	
		Rp	Jabatan
1	Kepala Bagian Tata Usaha	Rp	4.819.000
2	Kepala Subbagian Keuangan dan Kepegawaian	Rp	2.915.000
3	Kepala Subbagian Umum dan Perlengkapan	Rp	2.915.000
4	Kepala Subbagian Kemahasiswaan	Rp	2.915.000
5	Kepala Subbagian Pendidikan	Rp	2.915.000
6	Pranata Laboratorium Pendidikan Pertama	Rp	2.535.000
7	Pranata Laboratorium Pendidikan Pertama	Rp	2.304.000
8	Pengelolaan Data Kependidikan	Rp	2.304.000
9	Pengelolaan Data Kependidikan	Rp	2.304.000
10	Pengelolaan Data Kependidikan	Rp	2.304.000
11	Pengelolaan Data Kependidikan	Rp	2.304.000
12	Pengelolaan Data Kependidikan	Rp	2.304.000

No.	Jabatan	Tunjangan Kinerja Per Kelas	
		Jabatan	
13	Pengelolaan Data Kependidikan	Rp	2.304.000
14	Pengelolaan Data Kependidikan	Rp	2.304.000
15	Penyusunan Laporan dan Pengelolaan BMN	Rp	2.304.000
16	Penyusunan Laporan dan Pengelolaan Keuangan	Rp	2.304.000
17	Penyusunan Laporan dan Pengelolaan Keuangan	Rp	2.304.000
18	Pranata Laboratorium Pendidikan Pelaksana Lanjutan	Rp	2.304.000
19	Pranata Laboratorium Pendidikan Pelaksana Lanjutan	Rp	2.304.000
20	Pranata Laboratorium Pendidikan Pelaksana Lanjutan	Rp	2.304.000
21	Pranata Laboratorium Pendidikan Pelaksana Lanjutan	Rp	2.095.000
22	Pranata Laboratorium Pendidikan Pelaksana	Rp	1.904.000
23	Pengadministrasian Akademik	Rp	1.904.000
24	Pengadministrasian Data Kependidikan	Rp	1.904.000
25	Pengadministrasian Akademik	Rp	1.904.000
26	Pengadministrasian Akademik	Rp	1.904.000
27	Pengadministrasian Kepegawaian	Rp	1.904.000
28	Pengadministrasian Kerumahtanggaan	Rp	1.904.000
29	Pengelola Gedung dan Taman	Rp	1.904.000
30	Pengelola Gedung dan Taman	Rp	1.904.000
31	Pengelola Gedung dan Taman	Rp	1.904.000
32	Pengelola Gedung dan Taman	Rp	1.904.000
33	Pranata Komputer Pelaksana Pemula	Rp	1.904.000
34	Pranata Laboratorium Pendidikan Pelaksana Pemula	Rp	1.904.000
35	Penyusun Laporan dan Pengelola Keuangan	Rp	2.304.000

Sumber: Data Primer yang Diolah Tahun 2015

Tunjangan yang diberikan pada karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya sesuai dengan jabatan yang dimiliki karyawan dan pangkat golongan karyawan. Pemberian tersebut juga sesuai dengan waktu kerja karyawan untuk menyelesaikan setiap beban kerja yang tercermin pada Tugas, Pokok, dan Fungsi (TUPOKSI) karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya. Hal ini dikarenakan penyelesaian beban kerja karyawan cukup baik karena waktu pelaksanaan tugas cukup efektif dari waktu yang telah diperkirakan oleh karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya.

Pengaruh Pemberian Tunjangan Karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam

Menurut Mardiah dan Listianingsih (2005) *Reward* menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi *reward* dibandingkan dengan yang lain, *reward* juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan. Menurut Hansen dan Mowen (2000:76) tujuan kompensasi biasanya meliputi berbagai insentif yang berkaitan dengan kinerja. Menurut Subekhi dan Jauhar (2012:191) *reward* dan insentif memiliki perbedaan yaitu insentif bersifat memberi motivasi agar pekerja lebih meningkatkan prestasinya, sedangkan pada *reward* atasan memberikan penghargaan tambahan lain kepada pekerja. Menurut Subekhi dan Jauhar (2012:191) bentuk kompensasi berupa tunjangan, yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja.

Pemberian tunjangan kinerja kepada karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya sangat membantu meringankan beban hidup yang harus ditanggung oleh karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu pengetahuan Alam. Tunjangan kinerja yang menambah gaji pokok karyawan memengaruhi semangat kerja karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam. Hal ini dibuktikan dengan

pencapaian target dan penyelesaian beban kerja karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Sehingga terjadinya penghambatan akibat ketidaksesuaian beban kerja dan hak yang diterima oleh karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam dapat diminimalisir.

Sebagian Karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya menjelaskan bahwa pemberian beban kerja karyawan sedikit lebih berat dibandingkan dengan tunjangan kinerja karyawan. Terkadang karyawan membutuhkan waktu yang lebih banyak dari waktu yang diperkirakan melalui TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi) karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya. Sejumlah 5 karyawan memiliki prestasi yang kurang dalam memenuhi TUPOKSI mereka. Karyawan tersebut merasa bahwa beban kerja yang mereka miliki tidak sesuai dengan tunjangan kinerja yang harus mereka terima. Sebagian karyawan menjelaskan bahwa dengan adanya tunjangan kinerja yang mereka miliki, mereka dapat meningkatkan kinerja mereka dikarenakan tunjangan yang mereka miliki sesuai dengan beban kerja yang mereka tanggung. Sehingga, pengoptimalan kinerja mereka dapat terjadi dengan baik.

Kepala bagian dan Sub-bagian karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya menilai kinerja karyawan bagian yang mereka miliki lebih baik dibandingkan sebelum adanya tunjangan kinerja. Hal ini dikarenakan karyawan merasa pekerjaannya menjadi lebih ringan setelah adanya tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja disini memberikan motivasi tersendiri kepada karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya.

Tunjangan kinerja yang dimiliki oleh karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam masih belum memberikan pengaruh yang signifikan bagi beberapa karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya.

Kepala bagian dan subbagian menjelaskan bahwa karyawan dengan adanya tunjangan kinerja memiliki prestasi kerja yang baik dibandingkan sebelumnya. Prestasi kinerja yang dimiliki karyawan tersebut menghasilkan beberapa penghargaan yang diterima oleh Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam serta membantu Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam bersaing dengan beberapa fakultas di lingkungan Universitas Negeri Surabaya maupun di luar lingkungan Universitas Negeri Surabaya. Tunjangan Kinerja yang diberikan kepada karyawan menghasilkan tingkat kinerja yang lebih baik dengan beban kerja yang sesuai dengan hak yang harus diterima karyawan universitas negeri surabaya.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan setelah adanya tunjangan kinerja cukup optimal dilihat dari banyaknya beban kerja yang dapat diselesaikan sesuai dengan waktu pelaksanaan tugas yang dimiliki oleh setiap karyawan. Selain itu pendapat yang menunjang dari kepala bagian serta beberapa mahasiswa Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya.

Saran

Kinerja karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya cukup optimal setelah adanya tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja yang diberikan kepada karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam masih berdasarkan jabatan yang dimiliki karyawan, walaupun karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Surabaya sudah memenuhi beban kerja sesuai dengan waktu pelaksanaannya. Maka dari itu peneliti memberikan saran agar kinerja karyawan lebih optimal. Pemberian tunjangan kinerja sebaiknya berdasarkan prestasi kerja yang dilihat dari beban kerja dan waktu penyelesaian beban kerja karyawan, sehingga

karyawan dapat lebih optimal lagi dalam bekerja karena merasa penghasilan atau hak mereka sesuai dengan prestasi yang mereka miliki.

Daftar Pustaka

Anthony, Robert N., dan Vijay Govindarajan.2005.*Management Control System Sistem Pengendalian Manajemen*.Jakarta: Salemba Empat.

Hansen, D.R and M.M Mowen.2002.*Akuntansi Manajemen, Edisi Revisi*.Yogyakarta: UPP
AMP YKPN

Mahmudi.2015.*Manajemen Kinerja Sektor Publik*.Yogyakarta: UPP STIM YKPN

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu.2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung : Remaja Rosdakarya

Mardiyah, Aida Ainul dan Listianingsih.2005.*Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Reward, dan Profit Center Terhadap Hubungan Antara Total Quality Management Dengan Kinerja Manajerial*.SNA. Vol VIII

Mulyadi.2007.*Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipatgandaan Kinerja Perusahaan*.Jakarta: Salemba Empat

Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar.2012.*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Pustakarya

Sukarno, Edy.2002.*Sistem Pengendalian Manajemen Suatu Pendekatan Praktis*.Jakarta: Gramedia

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil