

**PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN TERHADAP EFEKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PADA BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DAN PEMERINTAHAN DESA KABUPATEN CIREBON**

Oleh:

Merlinda Intan Fauziah¹, Rahmat Hidayat², Suwarta³
Universitas Swadaya Gunung Jati^{1,2,3}
Email: rahmat.hidayat@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini dilatar belakangi oleh tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pencapaian standar kerja yang dicapai, hal itu merupakan pendapatan diluar gaji pokok, agar meningkatkan efektivitas kinerja pegawai maka tunjangan yang diterapkan di dalam suatu organisasi harus diberikan secara efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon sehubungan dengan hal tersebut bagaimana pegawai dapat bekerja dengan sebaik mungkin dan memotivasi pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan adanya pemberian tunjangan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Jenis sampel yang digunakan adalah jenis *Stratified Random Sampling*, karena suatu karakteristik tertentu terlebih dahulu dikelompokkan dalam beberapa sub populasi, sehingga setiap sub populasi memiliki anggota sampel, dari setiap sub populasi ini kemudian ditentukan stratanya mulai dari level atas, tengah hingga terendah. Pengukuran terhadap variabel digunakan instrumen berupa angket, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut kompensasi berupa tunjangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel efektivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon.

1. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan suatu organisasi sulit mengalami kemajuan ke arah yang lebih baik, masalah tersebut baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang efektifnya kinerja dari sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Suatu organisasi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, sebab tenaga kerja manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia menjadi perencana pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi, tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif dari manusia. Walaupun aktivitas suatu organisasi tersebut sudah menggunakan teknologi modern tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan demikian oleh sebab sumber daya

manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen organisasi pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Tenaga kerja manusia juga dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan, tenaga kerja manusia merupakan suatu proses bagaimana suatu pekerjaan itu bisa berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 2 adalah sebagai berikut: Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien.

Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan. Mengatur pegawai adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Untuk dapat mengikuti

segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu organisasi dan untuk menciptakan sumber daya manusia yang efektif maka perlu adanya suatu motivasi atau dorongan agar lebih meningkatkan efektivitas kerja pegawai dan mampu bekerja dengan baik, salah satu bentuk dorongan itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, penghargaan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan tunjangan yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena tunjangan sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian pegawai harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk

bekerja, namun seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan dengan yang tidak bekerja.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan tunjangan seperti yang dicantumkan dalam PERPRES Nomor 12 Tahun 2006 tentang Tunjangan Umum Bagi Pegawai Negeri Sipil menimbang bahwa dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil, khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak menerima tunjangan jabatan struktural, tunjangan jabatan fungsional, atau yang dipersamakan dengan tunjangan jabatan, dipandang perlu mengatur Tunjangan umum bagi Pegawai Negeri Sipil dengan Peraturan Presiden.

Kurang efektivnya kerja seorang pegawai bisa dilatar belakangi oleh beberapa hal yang mungkin sangat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Seperti pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon adalah menurunnya semangat kerja pegawai dikarenakan oleh

kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja salah satu faktor penghambat semangat dan motivasinya adalah dalam pembagian kompensasi berupa tunjangan para pegawai tidak menerima tunjangan secara tepat pada waktu yang telah ditentukan, para pegawai yang telat masuk kantor mempengaruhi jumlah absensi. Sebab absensi sangat berperan penting dalam pemberian tunjangan, jika seorang pegawai telat dalam absensi maka dengan otomatis besar tunjangan tersebut akan langsung berkurang dengan sendirinya.

Maka oleh sebab itu dalam mencapai tujuan tersebut ada beberapa hal yang meliputi efektifitas kerja yaitu, kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kualitas kerja yang baik. Upaya yang harus dilakukan untuk mencegah menurunnya efektifitas dan semangat kerja pegawai adalah perlu adanya peningkatan dan ketepatan waktu pemberian tunjangan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasinya. Seperti pada Peraturan Bupati Cirebon Pasal 13 ayat (1) dimaksudkan untuk meningkatkan: Kinerja instansi,

Semangat kerja bagi pejabat atau pegawai instansi, Pendapatan Daerah, dan Pelayanan kepada masyarakat. Jadi permasalahan yang terjadi pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai adalah kurang optimalnya pemberian tunjangan terhadap pegawai sesuai waktu yang telah ditentukan, sehingga hal ini mempengaruhi semangat kerja pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah yaitu: “Pengaruh Pemberian Tunjangan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon Belum Optimal Sehingga Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai”.

3. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan agar pembahasan dan pemecahan masalah tidak

menyimpang, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Seberapa Besar Pengaruh Pemberian Tunjangan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Yang Dilakukan Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon?
2. Bagaimanakah Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon?
3. Faktor-Faktor Apa Saja Yang Menghambat Pemberian Tunjangan Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon?

4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Seberapa Besar Pengaruh Pemberian Tunjangan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Yang Dilakukan Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon

2. Bagaimana Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon.
3. Faktor-Faktor Apa Saja Yang Menghambat Pemberian Tunjangan Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon.

5. Kegunaan Penelitian

Sedangkan kegunaannya sebagai berikut:

Kegunaan Praktis

1. Untuk penulis
Menambah wawasan penulis karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, serta penulis dapat melakukan analisis secara nyata, untuk mengetahui peranan dari kebijaksanaan pemberian tunjangan terhadap kinerja pegawai
2. Untuk Pihak Kantor
Untuk pihak kantor, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan kantor dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai.

3. Untuk pihak Lain

Bagi pihak-pihak lain yang turut membaca karya tulis ini agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan sesuai dengan topik penulisan dan sebagai sumbangan pemikiran tentang pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh tunjangan efektivitas kerja pegawai.

Kegunaan Teoritis

Untuk menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

6. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

6.1 Kerangka Pemikiran

Pemberian tunjangan adalah semua pendapatan atau balas jasa yang berbentuk uang atau berupa barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada suatu organisasi. Dimana tunjangan yang diberikan suatu organisasi atau instansi adalah sebagai salah satu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian tunjangan yang tepat disamping untuk meningkatkan kinerja pegawai dimaksudkan untuk membuat pegawai

memiliki kesetiaan bekerja di instansi dan dapat menstabilkan perputaran tenaga kerja khususnya di Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon. Dengan adanya tunjangan pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai, menurunkan tingkat absensi maupun perputaran tenaga kerja, sehingga hal tersebut dapat mendorong pegawai bekerja dengan lebih giat, semangat dan penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Untuk mendorong manusia mau bekerja dengan semangat tinggi, memberikan tenaga dan pemikiran guna kelancaran kegiatan Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon, diperlukan usaha dari Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon untuk menggerakkan pegawai.

6.2 Hipotesis

Hipotesis didalam suatu penelitian adalah suatu jawaban sementara atau hipotesis itulah akhir suatu penelitian. Hipotesis dapat

diartikan juga sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis menurut Nana Sudjana adalah sebagai berikut:

Hipotesis berasal dari kata *hipo*, artinya bawah, dan *tesis*, artinya pendapat. Hipotesis berarti pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan. Kebenaran pendapat tersebut perlu diuji dan dibuktikan.

Penulis mengajukan hipotesis jika pemberian tunjangan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya tanpa adanya faktor-faktor penghambat maka kemungkinan efektivitas kerja pegawai akan semakin meningkat khususnya pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon.

Hipotesis tersebut kemudian dirumuskan dalam bentuk hipotesis statistik, yaitu sebagai berikut:

$H_0 = r_{xy} \text{ hitung} \leq r_{xy} \text{ tabel}$, (pemberian tunjangan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon)

$H_a = r_{xy} \text{ hitung} \geq r_{xy} \text{ tabel}$, (pemberian tunjangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon)

Berdasarkan hipotesis tersebut penulis mengemukakan definisi operasional sebagai berikut:

1. Pemberian tunjangan adalah variabel bebas, yaitu bentuk pembayaran langsung yang didasarkan langsung atau dikaitkan langsung dengan kinerja dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan efektivitas kerja pegawai.
2. Efektivitas kerja pegawai akan meningkat dan berjalan dengan baik apabila pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Cirebon memberikan tunjangan sebagai bentuk pemberian motivasi terhadap pegawainya.

7. Definisi Operasional dan Operasionalisasi Variabel Definisi Operasional

1. Pemberian Tunjangan

Pemberian tunjangan adalah bentuk perhatian suatu instansi atau organisasi terhadap pegawainya dengan memenuhi kebutuhannya akan rasa aman, sosial, kemampuan dan aktualisasi diri sehingga pegawai tersebut meningkat loyalitasnya terhadap perusahaan.

Menurut Malayu S. P Hasibuan tunjangan adalah kompensasi tambahan (financial atau non financial) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Sedangkan tunjangan menurut Nawawi (2008:316) adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut sebagai upah balas jasa atas jasa yang telah diberikan, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sub variabel tunjangan menurut Nawawi yang menjelaskan terdapat beberapa indikator dalam tunjangan, yaitu: Ketepatan, Kelayakan/Keadilan, dan Pembiayaan seimbang dan terkontrol.

2. Efektivitas

Efektivitas menurut Daft (2007 :12) dalam buku Doni Juni Priansa 2013 adalah Konsep efektivitas merupakan konsep yang luas, mencakup berbagai faktor didalam maupun diluar

organisasi. Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan pengertian efektivitas menurut Saxena (dalam Adam, 2010: 176), yaitu: Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kualitas, kuantitas, waktu) telah dicapai. Makin besar target yang dicapai, maka semakin tinggi tingkat efektivitas, konsep ini orientasinya lebih tertuju pada keluaran. Masalah penggunaan masukan tidak menjadi isu dalam konsep ini.

Pada umumnya organisasi pemerintah (yang tidak mencari laba) berorientasi ke pencaaian efektivitas. Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi harus mendapat perhatian yang serius apabila ingin mewujudkan organisasi yang efektivitas. Empat faktor yang mempengaruhi efektivitas, yaitu:

- a. Karakteristiik Organisasi.
- b. Karakteristik Lingkungan
- c. Karakteristik Pekerja
- d. Karakteristik Manajemen

Sub variabel Efektivitas menurut Saxena (Dalam Adam,2010:176) menjelaskan terdapat beberapa indikator dalam efektivitas kerja, yaitu:

Kuantitas, Kualitas, dan Ketepatan Waktu.

Pengaruh yang positif adalah suatu pengaruh yang berbanding lurus, artinya jika variabel bebas ditingkatkan maka variabel terikat juga akan meningkat, jika variabel bebas diturunkan maka variabel terikat juga menurun. Dan pengaruh yang signifikan adalah pengaruh yang dapat digeneralisasikan, artinya pengaruh tersebut pada sampel dapat mewakili dan dapat berlaku juga untuk populasi.

3. Skala Pengukuran

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan tunjangan dan kinerja digunakan instrumen berupa kuisioner dengan pengukuran menggunakan skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal.

Dengan menggunakan dua instrument tunjangan dan efektivitas kerja yang kemudian dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan atau parameter yang akan diukur.

8. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu teknis atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya

ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang diperoleh.

8.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2008:7) sebagai berikut:

“Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis”.

Adapun yang dimaksud dengan metode kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka dalam penyajian data dan analisis yang menggunakan uji statistika. Penelitian kuantitatif juga merupakan penelitian yang dipandu oleh hipotesis tertentu yang salah satu tujuannya adalah menguji hipotesis yang ditentukan sebelumnya.

Menurut Dadang Kuswana (2011:49) mengatakan bahwa:

“Dalam penelitian kuantitatif, hubungan antara peneliti dan responden bersifat independen.

Dengan menggunakan daftar pertanyaan sebagai teknik pengumpulan data, hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab-akibat (kausalitas) sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. proses penelitian kuantitatif bersifat linier, membutuhkan hipotesis dan uji hipotesis secara empiris dan logis”.

9. Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

9.1 Populasi

Populasi adalah semua unit analisis yang akan diteliti dalam suatu lokasi penelitian baik lembaga, instansi, maupun individu. Menurut Dadang Kuswana, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan solusi yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan. Tujuan diadakan populasi juga bukan jumlah yang ada pada objek yang dipelajari tetapi juga populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel. (2013:7)

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon berjumlah 33

orang yang terbagi pada 1 Kepala Badan, 1 Sekertaris Badan, 4 Kepala Bidang, 11 Sub Bagian dan 16 Staff (Pelaksana).

9.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi dalam jumlah besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam jumlah besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Penelitian dengan menggunakan sampel lebih menguntungkan dibandingkan dengan penelitian menggunakan populasi, karena penelitian dengan menggunakan sampel lebih menghemat biaya, tenaga dan waktu. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Stratified Random Sampling*.

Stratified Random Sampling digunakan jika populasi terdiri atas kelompok-kelompok yang mempunyai susunan bertingkat. Metode pengambilan data dengan menggunakan kuisisioner yang akan disebarkan pada 12 orang dari 33orang pegawai. Dalam semua populasi tidak semua populasi utuh homogen, tetapi menunjukkan adanya strata (lapisan-lapisan).

10. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka beberapa kesimpulan dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Pemberian Tunjangan Pegawai di Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon. Dimana diperoleh skor total sebesar 1502, selain itu berdasarkan tabel rekapitulasi, diketahui jika skor rata-rata tanggapan responden mengenai pemberian tunjangan pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon yang terbesar adalah 75,8%, pemberian tunjangan pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon yang berarti kurang baik, karena paling banyak responden yang mengatakan setuju.
2. Efektivitas kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon dapat dikatakan sudah baik, meskipun belum secara menyeluruh. Hal tersebut dikarenakan ada beberapa pegawai yang sudah dapat bekerja secara

efektif meskipun dalam pemberian tunjangan masih mengalami beberapa faktor penghambat dalam penerimaannya, dan beberapa pegawai lainnya masih belum efektif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya karena masih belum merasa mendapatkan haknya sehingga efektivitas kerjanya sedikit menurun. Dimana diperoleh skor total sebesar 1499. Selain itu, berdasarkan tabel rekapitulasi, diketahui jika skor rata-rata tanggapan responden mengenai Efektivitas kerja Pegawai Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon terbesar adalah 75,5%, yang berarti Efektivitas kerja Pegawai Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon baik, karena paling banyak responden yang mengatakan setuju.

3. Hambatan-hambatan dalam pemberian tunjangan adalah pegawai belum memahami makna dari pemberian tunjangan sebagai suatu *reward*, yang mengakibatkan pegawai kurang efektif dalam bekerja, tidak tepat waktunya pemberian *reward* kepada pegawai

adalah salah satu yang mempengaruhi kurang efektifnya kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

11. Saran

Setelah melakukan penelitian, pembahasan dan analisis maka penulis akan memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon.

a. Badan Pemberdayaan

Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon harus lebih intensif lagi dalam hal meningkatkan efektivitas kerja pegawai, terutama pada segi pemberian tunjangan kepada pegawai. Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon, pemberian tunjangan kepada pegawai masih belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari menurunnya kinerja pegawai yang menyebabkan kurang efektifnya pegawai dalam melaksanakan kerjanya. Untuk itu, diperlukan perhatian yang lebih lagi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawainya.

b. Agar Efektivitas Kerja Pegawai dapat ditingkatkan lagi, maka hendaknya Kepala Badan dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon lebih memotivasi lagi pegawainya dalam bekerja, terutama dalam segi Pemberian Tunjangan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

c. Untuk menghasilkan efektivitas kerja pegawai yang baik, penulis menyarankan ketepatan waktu dalam pelaksanaan pemberian tunjangan kepada pegawai yang berhak mendapatkannya, agar pegawai bisa termotivasi dan lebih semangat lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Untuk penelitian yang akan datang

a. Bagi penelitian yang akan datang, sampel yang digunakan harus lebih banyak sehingga hasil yang didapat dari analisis penelitian yang didapatkan akan lebih akurat.

b. Melakukan penelitian dengan aspek yang sama dengan menambahkan variabel yang menyangkut aspek tersebut untuk lebih mengetahui variabel-variabel lain yang mempengaruhi

pemberian tunjangan terhadap efektivitas kerja, diluar variabel yang telah diteliti penulis.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr. (2000) *Organization: Behavior, Structure and Process*. New York: McGraw-Hill
- (2006) *Organization: Behavior, Structure and Process*. New York: McGraw-Hill
- Hasibuan, Melayu S.P 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, Muhammad, 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kuswana, Dadang. 2011. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: CV Pustaka Buana
- Priansa, Donni Juni dan Garnida, Agus. 2013. *Manajemen Perkantoran*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara. Cetakan Ke-16

Sudjana, Nana. 2002. *Proposal Penelitian di Perguruan Tinggi*. Bandung Sinar Baru Algensido.

Sugiono, 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

B. Perundang – Undangan

UU No.13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 2 tentang ketenagakerjaan PERPRES Nomor 12 Tahun 2006 tentang Tunjangan Umum Bagi Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Bupati Cirebon Pasal 13 ayat 1 tentang Kinerja Pegawai

Permendagri No. 13 Tahun 2006, Pasal 39 Ayat 2 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai

ASN No.5 Tahun 2014, Pasal 79 Ayat 5 tentang Gaji

ASN Pasal 80 ayat 6 tentang Tunjangan PNS

C. Sumber Lain

http://www.academia.edu/9736765/Pengaruh_bonus_dan_tunjangan_kehadiran_terhadap_kinerja_karyawan

<http://literaturbook.blogspot.co.id/2014/12/pengertian-efektivitas-dan-landasan.html>