

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

Bab ini membahas mengenai deskripsi dan analisis data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada 31 responden yang merupakan PNS DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat, yang menjadi subjek penelitian. Fokus penelitian ini adalah menguji “Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja ASN di DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat”

5.1.1 Karakteristik Responden

Profil responden yang dilakukan penelitian terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, jabatan dan pangkat/golongan.

1. Jenis Kelamin

Tabel 5. 1 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	25	80,4
Perempuan	6	19,6
Total	31	100

Tabel 5.1 memperlihatkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Sebagian besar pegawai di

DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat berjenis kelamin pria, dengan jumlah sebanyak 25 orang atau sekitar 80,6%. Sementara itu, sisanya adalah wanita sebanyak 6 orang atau sekitar 19,4%.

2. Usia

Tabel 5. 2 Karakteristik responden berdasarkan Usia

Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
31-40	14	45,1
41-50	15	48,4
51-60	2	6,5
Total	31	100

Tabel diatas memperlihatkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan usia. Sebagian besar pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat berusia 31-40 tahun sebanyak 14 orang atau sekitar 45,1%, berusia 41-50 tahun sebanyak 15 orang atau sekitar 48,4% dan 51-60 tahun sebanyak 2 orang atau sekitar 6,5%.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 5. 3 Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
S2	10	32,3
S1	21	67,7
Total	31	100

Tabel 5.3 memperlihatkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Sebagian besar pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 21 orang atau sekitar 67,7% dan berpendidikan terakhir S2 sebanyak 10 orang atau sekitar 32,3%.

4. Jabatan

Tabel 5. 4 Karakteristik responden berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
Struktural	18	58
Fungsional	7	22,6
Staf Pelaksana	6	19,4
Total	31	100

Tabel diatas memperlihatkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan Jabatan. Sebagian besar pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat berjumlah 18 orang atau sekitar 58% berada dalam jabatan struktural, 7 orang atau sekitar 22,6% berada dalam jabatan fungsional dan 6 orang atau sekitar 19,4% adalah Staf Pelaksana.

5. Pangkat (Golongan)

Tabel 5. 5 Karakteristik responden berdasarkan Pangkat (Golongan)

Pangkat (Golongan)	Frekuensi	Persentase (%)
IVb - IVd	9	29
IIIa - IIIc	22	71
Total	31	100

Tabel diatas memperlihatkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan pangkat atau golongan. Sebagian besar pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat berjumlah 22 orang atau sekitar 71% memiliki pangkat IIIa-IIIc dan 9 orang atau sekitar 29% memiliki pangkat IVb-IVd.

6. Pertanyaan Pengantar

Tabel 5. 6 Distribusi Frekuensi Pertanyaan Pengantar

No	Pernyataan		Ya	Tidak	Total
1	Saya menerima tunjangan kinerja selama menjalankan tugas sebagai ASN	F	31	0	31
		%	100	0,00	100
2	Saya memiliki sasaran kinerja individu harian dan bulanan	F	31	0	31
		%	100	0,00	100

Tabel diatas memperlihatkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan jawaban dari pertanyaan pengantar. Seluruh pegawai (ASN) di DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat menyatakan bahwa mereka menerima Tunjangan kinerja serta memiliki sasaran kinerja harian dan bulanan.

5.1.2 Analisis Tunjangan Kinerja (X)

Penulis menggunakan nilai persentase skor untuk mengetahui persepsi atau tanggapan responden terhadap variabel tunjangan kinerja. Variabel tunjangan kinerja terdiri dari penetapan besaran tunjangan, penilaian kinerja, dan penilaian administratif.

1) Penetapan besaran tunjangan

Penetapan besaran tunjangan adalah besaran tunjangan yang diberikan kepada PNS berdasarkan Nilai jabatan, kelas jabatan dan faktor penyeimbang.

Tabel 5. 7 Distribusi Frekuensi Dimensi Penetapan Besaran Tunjangan

No.	Pernyataan		STS	TS	KS	S	SS	Total	Median
			1	2	3	4	5		
1.	Tunjangan kinerja yang saya terima berdasarkan Indeks Harga Nilai Jabatan yang berlaku.	F	0	0	0	11	20	31	5
		%	0,0	0,0	0,0	35,5	64,5	100	
2.	Perhitungan tunjangan kinerja yang saya terima sesuai dengan kelas jabatan.	F	0	0	0	9	22	31	5
		%	0,0	0,0	0,0	29,0	71,0	100	
3.	Perhitungan tunjangan kinerja yang saya terima menggunakan faktor penyeimbang.	F	0	2	6	9	15	31	4
		%	0,0	3,2	19,4	29,0	48,4	100	

Berdasarkan hasil perhitungan pada dimensi penetapan besaran tunjangan menggunakan bantuan SPSS, diperoleh hasil yang menunjukkan sebanyak 64,5% sangat setuju bahwa tunjangan kinerja yang diterima sesuai dengan indeks harga nilai jabatan, sebanyak 71% sangat setuju bahwa tunjangan kinerja yang diterima sesuai dengan kelas jabatan dan sebanyak 48,4% tunjangan kinerja yang diterima menggunakan faktor penyeimbang. Hal ini berarti pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat menyatakan bahwa nilai jabatan, kelas jabatan dan faktor penyeimbang mempengaruhi besaran tunjangan yang mereka terima. Untuk menyusun tingkat dimensi penetapan besaran tunjangan berdasarkan hasil penelitian, panjang interval kelas diukur dengan menggunakan rumus berikut:

$$\frac{(3 \times 5) - (3 \times 1)}{3} = \frac{15 - 3}{3} = 4$$

Dari hasil perhitungan tersebut, didapatkan kategori respon yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat kategori:

Tabel 5. 8 Kategori Penetapan Besaran Tunjangan

Interval	Kategori Respon	Frekuensi	Persentase (%)
3 - 6	Rendah	0	0
7 - 9	Sedang	0	0
10 - 15	Tinggi	31	100

Total	31	100
Median	3	

Berdasarkan tabel 5.8 di atas, diketahui bahwa dari 31 responden dalam dimensi penetapan besaran tunjangan di DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat, sebanyak 100% berada dalam kategori tinggi dengan frekuensi 31 pegawai, sedangkan kategori sedang dan rendah dengan frekuensi 0 pegawai (0%).

Dari 31 orang yang menjawab, medianya adalah 3, menurut tendensi pusat besaran median dimensi ini. Artinya dimensi penetapan besaran tunjangan termasuk ke dalam kelas tinggi. Hal ini menunjukkan kecenderungan pegawai yang merasa bahwa besaran tunjangan kinerja yang diberikan atau yang mereka terima sudah sesuai dengan peraturan yang ada.

2) Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah penilaian capaian sasaran kerja bulanan dan sasaran kerja harian individu yang telah dicapai oleh ASN, yang dibandingkan dengan standar kinerja bulanan dan standar kinerja harian.

Tabel 5. 9 Distribusi Frekuensi Dimensi Penilaian Kinerja

No.	Pernyataan		STS	TS	KS	S	SS	Total	Median
			1	2	3	4	5		
1.	Saya mencapai sasaran kerja individu setiap bulan sesuai target kerja bulanan yang tercantum dalam SKP.	F	0	0	2	15	14	31	4
		%	0,0	0,0	6,5	48,4	45,1	100	
2.	Saya mencapai sasaran kerja harian sesuai target kerja harian yang tercantum dalam SKP.	F	0	0	1	11	19	31	5
		%	0,0	0,0	3,2	35,5	61,3	100	

Berdasarkan hasil perhitungan pada dimensi penilaian kinerja menggunakan bantuan SPSS, diperoleh hasil yang menunjukkan sebanyak 48,4% pegawai setuju bahwa mereka mencapai sasaran kerja individu setiap bulan sesuai target kerja bulanan, dan sebanyak 61,3% pegawai sangat setuju bahwa mereka mencapai sasaran kerja harian setiap bulan sesuai target kerja harian. Hal ini berarti pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat menyatakan bahwa capaian sasaran kerja harian

dan bulanan mempengaruhi besaran tunjangan yang mereka terima. Adapun tingkat dimensi penilaian kinerja disusun berdasarkan hasil penelitian dengan menentukan panjang interval kelas dengan rumus berikut:

$$\frac{(2 \times 5) - (2 \times 1)}{3} = \frac{10 - 2}{3} = 2,6 \sim 3$$

Dari hasil perhitungan tersebut, didapatkan kategori respon yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat kategori:

Tabel 5. 10 Kategori Dimensi Penilaian Kinerja

Interval	Kategori Respon	Frekuensi	Persentase (%)
2 - 4	Rendah	0	0
5 - 7	Sedang	2	6,5
8 - 10	Tinggi	29	93,5
Total		31	100
Median		3	

Berdasarkan tabel 5.10 di atas, diketahui bahwa dari 31 responden dalam dimensi penilaian kinerja di DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat, sebanyak 93,5% berada pada kategori tinggi dengan frekuensi 29 pegawai, sebanyak 6,5% berada dalam kategori sedang

dengan frekuensi 2 pegawai, sedangkan kategori rendah dengan frekuensi 0 pegawai (0%).

Sementara itu, dilihat dari tendensi pusat besaran median dalam dimensi ini, diketahui bahwa dari 31 responden memperoleh median 3 yang artinya dimensi penetapan besaran tunjangan termasuk kedalam kelas tinggi. Hal ini menunjukkan kecenderungan pegawai yang merasa bahwa mereka telah mencapai sasaran kerja bulanan dan sasaran kerja harian individu yang sudah sesuai dengan peraturan yang ada (SKP).

3) Penilaian administratif

Penilaian administratif adalah penilaian perilaku kerja ASN berdasarkan tingkat presensi maupun absensi.

Tabel 5. 11 Distribusi Frekuensi Dimensi Penilaian Administratif

No.	Pernyataan		STS	TS	KS	S	SS	Total	Median
			1	2	3	4	5		
1.	Kehadiran saya selama jam kerja berdampak pada tunjangan kinerja yang diterima.	F	0	0	8	11	12	31	4
		%	0,0	0,0	25,8	35,5	38,7	100	

Berdasarkan hasil perhitungan pada dimensi penilaian administratif menggunakan bantuan SPSS, diperoleh hasil yang menunjukkan sebanyak 38,7% pegawai sangat setuju dan sebanyak 35,5% pegawai setuju bahwa kehadiran selama jam kerja berdampak pada tunjangan kinerja yang diterima. Hal ini berarti pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat menyatakan bahwa presensi atau kehadiran mempengaruhi besaran tunjangan yang mereka terima. Adapun tingkat dimensi penilaian administratif disusun berdasarkan hasil penelitian dengan terlebih dahulu ditentukan panjang kelas intervalnya dengan rumus sebagai berikut:

$$\frac{(1 \times 5) - (1 \times 1)}{3} = \frac{5 - 1}{3} = 1,3 \sim 1$$

Dari hasil perhitungan tersebut, didapatkan kategori respon yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat kategori:

Tabel 5. 12 Kategori Dimensi Penilaian Administratif

Interval	Kategori Respon	Frekuensi	Persentase (%)
1	Rendah	0	0
2	Sedang	0	0
3 - 5	Tinggi	31	100

Total	31	100
Median	3	

Berdasarkan tabel 5.12 di atas, diketahui bahwa dari 31 responden dalam dimensi penilaian administratif di DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat, sebanyak 100% berada pada kategori tinggi dengan frekuensi 31 pegawai, sedangkan kategori sedang dan rendah dengan frekuensi 0 pegawai (0%).

Sementara itu, dilihat dari tendensi pusat besaran median dalam dimensi ini, diketahui bahwa dari 31 responden memperoleh median 3 yang artinya dimensi penetapan besaran tunjangan termasuk kedalam kelas tinggi. Hal ini menunjukkan kecenderungan pegawai yang merasa presensi atau kehadiran berpengaruh besar terhadap besaran tunjangan kinerja yang mereka terima.

5.1.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Tunjangan Kinerja

Berikut tingkat kompensasi pegawai berdasarkan hasil penelitian yang didapat dengan ditentukannya panjang kelas interval melalui rumus sebagai berikut:

$$\frac{(6 \times 5) - (6 \times 1)}{3} = \frac{30 - 6}{3} = 8$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka tunjangan kinerja diperoleh hasil rekapitulasi keseluruhan yang dinyatakan dalam tabel berikut:

Tabel 5. 13 Rekapitulasi Variabel Tunjangan Kinerja

Interval	Kategori Respon	Frekuensi	Persentase (%)
6 - 13	Rendah	0	0
14 – 29	Sedang	2	6,5
22 – 30	Tinggi	29	93,5
Total		31	100
Median		3	

Berdasarkan tabel 5.13 diatas, dinyatakan bahwa sebanyak 93,5% atau setara dengan 29 dari 31 pegawai termasuk kategori tinggi, dan sisanya 6,5% atau setara dengan 2 dari 31 pegawai termasuk kategori sedang. Adapun tendensi pusat besaran median dari 31 responden DISDUKCAPIL KBB yaitu menduduki poin 3, yang berarti termasuk kedalam kategori tinggi pada tunjangan kinerja. Hal tersebut diukur dari indikator yang ada seperti nilai jabatan, kelas jabatan, faktor penyeimbang, capaian sasaran kinerja harian dan bulanan, tingkat presensi serta absensi.

5.1.4 Analisis Motivasi Kerja (Y)

Penulis menggunakan nilai persentase skor untuk mengetahui persepsi atau tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja. Variabel motivasi kerja terdiri dari *Expectancy*, *Instrumentally*, dan *Valence*.

1) Expectancy

Expectancy adalah keyakinan pegawai bahwa jika mereka bekerja keras maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan prestasi kerja yang tinggi.

Tabel 5. 14 Distribusi Frekuensi Dimensi *Expectancy*

No	Pernyataan		STS		TS			S	SS	Total	Median
			1	2	3	4	5	6	7		
1	Jika saya bekerja keras maka akan memperoleh kinerja yang baik dan prestasi kerja yang tinggi.	F	0	0	0	0	0	14	17	31	7
		%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	45,2	54,8	100	
2	Jika saya menyelesaikan semua sasaran kerja	F	0	0	0	0	0	14	17	31	7
		%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	45,2	54,8	100	

<p>harian/bulanan sesuai ketentuan maka akan memperoleh kinerja yang baik dan prestasi kerja yang tinggi.</p>										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Dapat dilihat dari table bahwa 54,8% pegawai DISDUKCAPIL Kab. Bandung Barat menjawab sangat setuju dan 45,2% pegawai menjawab setuju atas pernyataan “jika saya bekerja keras maka akan memperoleh kinerja yang baik dan prestasi kerja yang tinggi”, sedangkan 54,8% pegawai DISDUKCAPIL Kab. Bandung Barat menjawab sangat setuju dan 45,2% pegawai menjawab setuju atas pernyataan “jika saya menyelesaikan semua sasaran kerja harian/bulanan sesuai ketentuan maka akan memperoleh kinerja yang baik dan prestasi kerja yang tinggi”. Adapun tingkat dimensi *expectancy* disusun berdasarkan hasil penelitian dengan terlebih dahulu ditentukan panjang kelas intervalnya dengan rumus sebagai berikut:

$$\frac{(2 \times 7) - (2 \times 1)}{3} = \frac{14 - 2}{3} = 4$$

Dari hasil perhitungan tersebut, didapatkan kategori respon yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat *expectancy*:

2 - 5 → Rendah

6 - 9 → Sedang

10 - 14 → Tinggi

Diketahui bahwa jarak nilai ekspektansi adalah 0 sampai dengan 1, maka dengan itu untuk mengukur rentang interval adalah sebagai berikut:

$$\frac{1 - 0}{3} = \frac{1}{3} = 0,33$$

Dengan demikian, kelas interval pada nilai ekspektansi dikonversikan dengan menggunakan skala Likert untuk mengkategorikan respon menjadi rendah, sedang dan tinggi. Maka kelas interval tersusun sebagai berikut:

0 - 0,32 → Rendah

0,33 - 0,65 → Sedang

0,66 - 1 → Tinggi

Tabel 5. 15 Kategori Dimensi Expectancy

Interval	Kategori Respon	Frekuensi	Persentase (%)
0 - 0,32	Rendah	0	0
0,33 - 0,65	Sedang	0	0

0,66 – 1	Tinggi	31	100
Total		31	100
Median		3	

Diketahui dari 31 responden, tingkat expectancy di DISDUKCAPIL Kab. Bandung Barat menduduki kategori tinggi yaitu sebanyak 100% (1,00), sedangkan kategori sedang dan rendah sebanyak 0%.

Sementara itu, dari tendensi pusat besaran median diketahui bahwa dari 31 responden, dalam dimensi expectancy di DISDUKCAPIL Kab. Bandung Barat memperoleh median 3 yang berarti bahwa pegawai menyetujui indikator-indikator diatas. Dapat diartikan, terdapat kecenderungan yang tinggi mengenai persepsi pegawai bahwa jika mereka bekerja keras maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan prestasi kerja yang tinggi. Hal tersebut terlihat dari tingginya tingkat kinerja pegawai DISDUKCAPIL Kab. Bandung Barat, dimana mereka selalu berupaya untuk menyelesaikan semua sasaran kerja harian/bulanan sesuai ketentuan.

Diketahui bahwa nilai probabilitas hubungan antara usaha dan kinerja berkisar dari 0 hingga 1, dimana ketika pegawai tidak yakin jika upaya atau usaha mereka akan mengarah pada hasil

kinerja yang diinginkan, maka nilai *expectancy* 0 dan jika sebaliknya maka nilai *expectancy* 1. Nilai *expectancy* yang diperoleh dari penelitian ini berada pada angka 1,00 yang mana angka tersebut tepat terletak pada angka 1, yang berarti nilai *expectancy* di DISDUKCAPIL Kab. Bandung Barat terbilang tinggi.

2) *Instrumentally*

Instrumentally adalah keyakinan pegawai bahwa keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya akan berdampak pada besaran tunjangan kinerja dan hasil potensial lainnya dalam bentuk penghargaan berupa piagam (sertifikat) dan/atau bonus, yang diterima sesuai dengan capaian kerja.

Tabel 5. 16 Tanggapan responden mengenai Dimensi *Instrumentally*

No	Pernyataan		STS		TS			S	SS	Total	Median
			1	2	3	4	5	6	7		
1	Jika kinerja atau prestasi kerja saya tinggi maka akan mendapatkan imbalan berupa	F	0	0	0	0	0	14	17	31	7
		%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	45,2	54,8	100	

	tunjangan kinerja yang besarnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.										
2	Jika kinerja atau prestasi kerja saya tinggi maka akan mendapatkan penghargaan berupa piagam (sertifikat) dan/atau bonus, sesuai dengan peraturan yang berlaku.	F	0	0	0	1	3	8	19	31	7
		%	0,0	0,0	0,0	3,2	9,7	25,8	61,3	100	

Dapat dilihat dari table bahwa 54,8% pegawai menjawab sangat setuju dan sebanyak 45,2% pegawai DISDUKCAPIL Kab. Bandung Barat menjawab setuju atas pernyataan “jika kinerja atau prestasi kerja saya tinggi maka akan mendapatkan imbalan berupa tunjangan kinerja”, sedangkan 61,3% menjawab sangat setuju dan sebanyak 25,8% pegawai menjawab setuju atas pernyataan “jika kinerja kinerja atau prestasi kerja saya tinggi maka akan mendapatkan penghargaan berupa piagam (sertifikat) dan/atau bonus”. Adapun tingkat dimensi *instrumentally* disusun

berdasarkan hasil penelitian dengan terlebih dahulu ditentukan panjang kelas intervalnya dengan rumus sebagai berikut:

$$\frac{(2 \times 7) - (2 \times 1)}{3} = \frac{14 - 2}{3} = 4$$

Dari hasil perhitungan tersebut, didapatkan kategori respon yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat *instrumentally*:

2 - 5 → Rendah

6 - 9 → Sedang

10 - 14 → Tinggi

Diketahui bahwa jarak nilai *instrumentally* adalah 0 sampai dengan 1, maka dengan itu untuk mengukur rentang interval adalah sebagai berikut:

$$\frac{1 - 0}{3} = \frac{1}{3} = 0,33$$

Dengan demikian, kelas interval pada nilai ekspektansi dikonversikan dengan menggunakan skala Likert untuk mengkategorikan respon menjadi rendah, sedang dan tinggi. Maka kelas interval tersusun sebagai berikut:

0 - 0,32 → Rendah

0,33 - 0,65 → Sedang

0,66 - 1 → Tinggi

Tabel 5. 17 Kategori Dimensi *Instrumentally*

Interval	Kategori Respon	Frekuensi	Persentase (%)
----------	-----------------	-----------	----------------

0 - 0,32	Rendah	0	0
0,33 – 0,65	Sedang	0	0
0,66 – 1	Tinggi	31	100
Total		31	100
Median		3	

Diketahui dari 31 responden, tingkat instrumentally di DISDUKCAPIL Kab. Bandung Barat menduduki kategori tinggi yaitu sebanyak 100% (1,00), kategori sedang dan rendah sebanyak 0%.

Sementara itu, dari tendensi pusat besaran median diketahui bahwa dari 31 responden, dalam dimensi instrumentally di DISDUKCAPIL Kab. Bandung Barat memperoleh median 3 yang berarti bahwa pegawai menyetujui indikator-indikator diatas. Dapat diartikan, terdapat kecenderungan yang tinggi mengenai persepsi pegawai bahwa keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya akan berdampak pada besaran tunjangan kinerja dan hasil potensial lainnya dalam bentuk penghargaan berupa piagam (sertifikat) dan/atau bonus, yang diterima sesuai dengan capaian kerja.

Diketahui bahwa nilai probabilitas hubungan antara kinerja dan imbalan berkisar dari 0 hingga 1, dimana jika pegawai yakin

bahwa ketika mereka menyelesaikan tugas (kinerja) tertentu maka akan menghasilkan hasil (imbalan) yang sesuai, maka nilai instrumentally 1, jika sebaliknya maka nilai instrumentally 0. Nilai *instrumentally* yang diperoleh dari penelitian ini berada pada angka 1,00 yang mana angka tersebut berada tepat pada angka 1, yang berarti nilai instrumentally di DISDUKCAPIL Kab. Bandung Barat terbilang tinggi.

3) Valence

Valence adalah penilaian yang diberikan oleh pegawai terhadap tunjangan kinerja dan penghargaan berupa piagam (sertifikat) dan/atau bonus, yang diperoleh dari hasil kerjanya.

Tabel 5. 18 Tanggapan responden mengenai Dimensi Valence

No	Pernyataan		STS		TS			S	SS	Total	Median
			1	2	3	4	5	6	7		
1	Imbalan (tunjangan kinerja) yang diterima penting atau berharga.	F	0	0	1	1	3	13	13	31	6
		%	0,0	0,0	3,2	3,2	9,7	41,9	41,9		

2	Penghargaan berupa piagam (sertifikat) dan/atau bonus yang diberikan kepada pegawai penting atau berharga.	F	0	0	0	1	6	10	14	31	6
		%	0,0	0,0	0,0	3,2	19,4	32,3	45,2	100	

Dapat dilihat dari table bahwa 41,9% pegawai DISDUKCAPIL Kab. Bandung Barat menjawab sangat setuju dan sebanyak 41,9% pegawai setuju atas pernyataan “Imbalan (tunjangan kinerja) yang diterima penting atau berharga”, sedangkan 45,2% menjawab sangat setuju dan 32,3% pegawai setuju atas pernyataan “Penghargaan berupa piagam (sertifikat) dan/atau bonus yang diberikan kepada pegawai penting atau berharga”. Adapun tingkat dimensi *valance* disusun berdasarkan hasil penelitian dengan terlebih dahulu ditentukan panjang kelas intervalnya dengan rumus sebagai berikut:

$$\frac{(2 \times 7) - (2 \times 1)}{3} = \frac{14 - 2}{3} = 4$$

Dari hasil perhitungan tersebut, didapatkan kategori respon yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat *valence*:

2 - 5 → Rendah

6 - 9 → Sedang

10 - 14 → Tinggi

Diketahui bahwa jarak nilai *valence* adalah -1 sampai dengan 1, maka dengan itu untuk mengukur rentang interval adalah sebagai berikut:

$$\frac{1 - (-1)}{3} = \frac{2}{3} = 0,67$$

Dengan demikian, kelas interval pada nilai ekspektansi dikonversikan dengan menggunakan skala Likert untuk mengkategorikan respon menjadi rendah, sedang dan tinggi. Maka kelas interval tersusun sebagai berikut:

(-1) - (-0,32) → Rendah

(-0,33) – 0,33 → Sedang

0,34 – 1 → Tinggi

Tabel 5. 19 Kategori Dimensi Valence

Interval	Kategori Respon	Frekuensi	Persentase (%)
(-1) - (-0,32)	Rendah	0	0
(-0,33) – 0,33	Sedang	0	0
0,34 – 1	Tinggi	31	100
Total		31	100

Median	3
--------	---

Diketahui dari 31 responden, tingkat instrumentally di DISDUKCAPIL Kab. Bandung Barat menduduki kategori tinggi yaitu sebanyak 100% (1,00), sedangkan sebanyak 0% atau tidak ada pegawai yang berada pada kategori sedang dan rendah.

Sementara itu, dari tendensi pusat besaran median diketahui bahwa dari 31 responden, dalam dimensi instrumentally di DISDUKCAPIL Kab. Bandung Barat memperoleh median 3 yang berarti pegawai menyetujui indikator-indikator diatas. Dapat diartikan, terdapat kecenderungan yang tinggi mengenai persepsi pegawai bahwa tunjangan kinerja dan penghargaan berupa piagam (sertifikat) dan/atau bonus, yang diperoleh dari hasil kerja adalah penting atau berharga.

Diketahui bahwa nilai probabilitas hubungan antara imbalan dan perspektif pribadi berkisar dari -1 hingga 1, dimana jika pegawai menilai bahwa imbalan yang diterima sesuai hasil kerja adalah berharga, maka nilai *valence* 1, jika pegawai merasa tidak peduli dengan imbalan yang mereka terima, maka nilai *valence* 0 dan jika pegawai menilai bahwa imbalan yang diterima sesuai hasil kerja itu tidak berharga, maka *valence* -1. Nilai *valence* yang diperoleh dari penelitian ini berada pada angka 1,00 yang mana angka tersebut berada tepat pada angka 1, yang berarti

nilai *valence* di DISDUKCAPIL Kab. Bandung Barat terbilang tinggi.

5.1.5 Tingkat Motivasi Kerja Pegawai di DISDUKCAPIL KBB

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus dari Victor Vroom, yaitu:

$$M = E \times I \times V$$

Berdasarkan rumus diatas maka diperoleh hasil perhitungan dari ke-3 dimensi motivasi. Maka, diperoleh perhitungan motivasi pegawai di DISDUKCAPIL Kab. Bandung Barat sebagai berikut:

$$\begin{aligned} M &= 1,00 \times 1,00 \times 1,00 \\ &= 1,00 (100\%) \end{aligned}$$

Diketahui jarak nilai motivasi adalah -1 sampai 1. Hasil perhitungan rumus motivasi menurut Victor Vroom diatas menunjukkan hasil 1,00 dimana angka tersebut berada pada angka 1, yang berarti motivasi kerja pegawai di DISDUKCAPIL Kab. Bandung Barat dapat dikatakan tinggi.

5.1.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Motivasi Kerja

Berikut tingkat motivasi kerja pegawai berdasarkan hasil penelitian, yang didapat dengan ditentukannya panjang kelas interval melalui rumus sebagai berikut:

$$\frac{(6 \times 7) - (6 \times 1)}{3} = \frac{42 - 6}{3} = 12$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka motivasi kerja diperoleh hasil rekapitulasi keseluruhan yang dinyatakan dalam tabel berikut:

Tabel 5. 20 Rekapitulasi Variabel Motivasi Kerja

Interval	Kategori Respon	Frekuensi	Persentase (%)
6 - 17	Rendah	0	0
18 - 29	Sedang	0	0
30 - 42	Tinggi	31	100
Total		31	100
Median		3	

Berdasarkan tabel 5.20 diatas, dinyatakan bahwa sebanyak 100% atau setara dengan 31 dari 31 pegawai termasuk kategori motivasi kerja yang tinggi. Adapun tendensi pusat besaran median dari 31 responden DISDUKCAPIL KBB yaitu menduduki poin 3, yang berarti termasuk kedalam kategori tinggi pada variabel motivasi kerja. Hal tersebut diukur dari keyakinan pegawai terhadap indikator yang ada seperti kerja keras maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan prestasi kerja yang tinggi, prestasi kerja yang tinggi maka akan mendapatkan imbalan dan

penghargaan, serta penilaian pegawai terhadap imbalan dan penghargaan yang diterima.

5.1.7 Analisis Korelasi

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS didapat output hasil perhitungan uji korelasi sebagai berikut:

Tabel 5.21 Hasil Perhitungan Korelasi

			TOT_TK	TOT_MK
Spearman's rho	TOT_TK	Correlation Coefficient	1.000	.651**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	31	31
	TOT_MK	Correlation Coefficient	.651**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui bahwa:

→ Signifikansi = 0,000

Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Tunjangan Kinerja memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja ASN.

→ Korelasi = 0,651

Nilai korelasi Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 0.651 dan berada pada kriteria agak Kuat berdasarkan derajat kekuatan korelasi, yang artinya

Tunjangan Kinerja memiliki hubungan agak kuat terhadap Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil tersebut maka menunjukkan bahwa hubungan positif yang agak kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Artinya perubahan nilai pada variabel Tunjangan Kinerja berhubungan positif secara agak kuat dengan perubahan nilai pada variabel Motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar tunjangan kinerja maka akan berdampak pada meningkatnya motivasi pegawai ASN. di DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat.

5.1.8 Uji Koefisien Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa kuat tunjangan kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Secara sederhana, koefisien determinasi ini dihitung dengan mengkuadratkan nilai korelasi (r), sehingga dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,651)^2 \times 100\% \\ &= 42,4\% (0,4238) \end{aligned}$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi (R)

r^2 = Koefisien korelasi dikuadratkan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,424 atau 42,4%. Nilai tersebut berarti bahwa variabel tunjangan kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 42,4%. Dan sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.1.9 Uji Hipotesis Statistik (Uji t)

Adapun hipotesis statistik yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis nul (H_0) : Tidak Terdapat Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.

Hipotesis Alternatif (H_1): Terdapat Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.

Tabel 5.22 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.459	4.505		4.319	.000
	TOT_TK	.712	.168	.618	4.235	.000

a. Dependent Variable: TOT_MK

Kriteria pengujian :

a) Berdasarkan nilai signifikansi 5% atau 0,05:

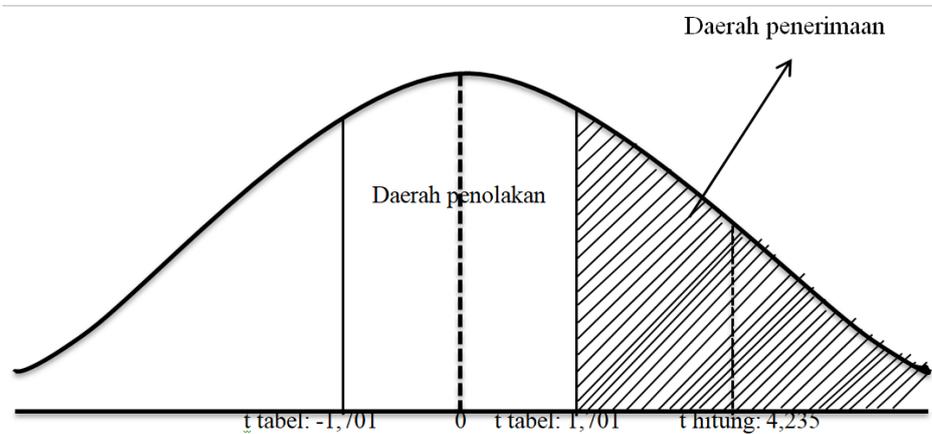
1. Jika nilai $\mu < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, atau tunjangan kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.
2. Jika nilai $\mu > 0,05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima, atau tunjangan kinerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan tabel hasil uji t diatas, dapat dilihat bahwa nilai μ yang diperoleh adalah 0,000 yang artinya nilai $\mu < 0,05$, maka disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, atau tunjangan kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.

b) Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel:

1. Jika nilai t hitung $\geq t$ tabel, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak atau tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai.
2. Jika nilai t hitung $\leq t$ tabel, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima atau tunjangan kinerja tidak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Daerah penerimaan H_1 digambarkan seperti pada kurva dibawah ini:

Gambar 5.1
Kurva Daerah Hipotesis



Kurva diatas menunjukkan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $30-2 = 28$, nilai t tabel adalah 1,701, dan nilai t hitung adalah 4,235 berdasarkan tabel hasil uji t . Artinya nilai t hitung $4,235 \geq t$ tabel 1,701 dan bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak atau tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara yang besarnya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja Aparatur Sipil Negara. Sesuai dengan terapannya di lapangan, pemberian tunjangan kinerja diberikan berdasarkan:

5.2.1.1 Penetapan Besaran Tunjangan

Penetapan Besaran Tunjangan adalah besaran tunjangan yang diberikan kepada ASN, berdasarkan nilai jabatan, kelas jabatan dan faktor penyeimbang. *Core value* dimensi Penetapan Besaran Tunjangan mengacu pada besaran tunjangan yang diberikan pada pegawai. Dimensi Penetapan Besaran Tunjangan memiliki nilai median yaitu 3 pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden merasa sangat setuju terhadap pernyataan bahwa mereka telah menerima tunjangan kinerja sesuai besaran yang telah ditetapkan dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Aparatur Sipil Negara, yang dihitung berdasarkan nilai jabatan, kelas jabatan, dan faktor penyeimbang.

5.2.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah penilaian capaian sasaran kerja bulanan dan sasaran kerja harian individu yang telah dicapai oleh ASN, yang dibandingkan dengan standar kinerja bulanan dan standar kinerja harian. *Core value* dimensi penilaian kinerja mengacu pada pencapaian pegawai terhadap target harian/bulanan yang telah ditentukan dalam Standar Kinerja Pegawai (SKP). Dimensi penilaian kinerja memiliki nilai median yaitu 3 pada

kategori tinggi. Hasil ini menyimpulkan bahwa responden merasa sangat setuju pernyataan bahwa mereka telah mencapai target sasaran kerja harian dan bulanan sesuai SKP serta menyatakan bahwa mereka memenuhi sasaran kerja sesuai target sebagai salah satu syarat penerimaan tunjangan kinerja.

5.2.1.3 Penilaian Administratif

Penilaian Administratif adalah penilaian perilaku kerja ASN berdasarkan tingkat presensi maupun absensi. *Core value* dimensi penilaian administratif mengacu pada penilaian jumlah presensi atau kehadiran seorang pegawai. Dimensi penilaian administratif memiliki nilai median yaitu 3 pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden merasa mereka telah memenuhi jumlah presensi sebagai syarat penerimaan tunjangan kinerja serta menyatakan bahwa presensi atau kehadiran mempengaruhi besaran tunjangan yang mereka terima.

Dari keseluruhan hasil penelitian mengenai kepuasan atas tunjangan, dapat diindikasikan bahwa para pegawai merasa pemberian tunjangan kinerja DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat telah diterima sesuai ketentuan yang ada pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Aparatur Sipil Negara. Hal ini tidak terlepas dari bagaimana pengelolaan pemberian kompensasi dalam bentuk tunjangan, dimana pemberian tunjangan kinerja kepada ASN terutama di

Kabupaten Bandung Barat memiliki sistem pemberian tunjangan kinerja yang disebut Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Weather & Davis: “*When managed correctly, it helps the organization achieve its objectives and obtain, maintain, and retain a productive workforce. Without adequate compensation, current employees are likely to leave and replacements will be difficult to recruit.*”⁵³ (Jika dikelola dengan benar, ini membantu perusahaan mencapai tujuannya dan memperoleh, mempertahankan, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Jika pegawai saat ini tidak menerima kompensasi yang memadai, kemungkinan besar mereka akan berhenti dan akan sulit untuk merekrut pengganti.)

5.2.2 Motivasi Kerja

Proses yang dikendalikan oleh individu yang memilih antara berbagai pilihan aktivitas sukarela dikenal sebagai motivasi. Proses ini didasarkan pada perkiraan seberapa baik hasil yang diharapkan dari perilaku tertentu yang akan sesuai dan pada akhirnya akan menghasilkan hasil yang diinginkan.⁵⁴ Motivasi kerja yang di lapangan adalah dorongan-dorongan yang membuat pegawai-pegawai mengerahkan seluruh tenaga dan pikiran mereka untuk segala yang dilakukan. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat yaitu expectancy, instrumentally dan valence.

⁵³ Werther and Davis, *Op.Cit*, p. 379 .

⁵⁴ Vroom. *Op.Cit*, p. 331.

5.2.2.1 Expectancy

Ekspektansi adalah keyakinan pegawai bahwa jika mereka bekerja keras maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan prestasi kerja yang tinggi. Dimensi ini memuat dua indikator yang menyatakan bahwa dengan bekerja keras maka akan memperoleh kinerja yang baik dan prestasi kerja yang tinggi, serta dengan menyelesaikan semua sasaran kerja harian/bulanan sesuai ketentuan maka akan memperoleh kinerja yang baik dan prestasi kerja yang tinggi. Kedua hal ini telah disetujui dan dianggap sebagai pernyataan yang benar oleh pegawai, yang dinyatakan dalam hasil jawaban responden yang terletak pada kategori tinggi, yang artinya pegawai ASN DISDUKCAPIL KBB merasa bahwa bekerja keras dengan cara menyelesaikan semua target kerja mereka, merupakan salah satu cara agar bisa mendapatkan besaran tunjangan kinerja yang sesuai dan hal tersebut menunjukkan motivasi mereka yang tinggi.

Hal ini diperkuat dengan pernyataan J.W. Newstrom dan K. Davis yaitu, *“a person’s E→P probabilities are also strongly influenced by each situation and by previous experience in that and similar situations.”* (Peluang E→P seseorang juga sangat dipengaruhi oleh setiap situasi dan pengalaman sebelumnya dalam situasi yang serupa.)⁵⁵ Dengan demikian, dapat diindikasikan bahwa pegawai DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat

⁵⁵ Newstrom and Davis. 2002, h. 176.

bekerja keras karena mereka yakin bahwa dengan bekerja keras, maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan prestasi kerja yang tinggi.

5.2.2.2 Instrumentally

Instrumentally adalah keyakinan seseorang bahwa prestasi kerja yang tinggi akan diikuti oleh besarnya imbalan dan hasil potensial lainnya. Dimensi ini memiliki dua indikator yang menyatakan bahwa dengan kinerja/prestasi kerja yang tinggi maka akan mendapatkan imbalan berupa tunjangan kinerja serta penghargaan berupa piagam (sertifikat) dan/atau bonus yang besarnya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kedua hal ini telah disetujui dan dianggap sebagai pernyataan yang benar oleh pegawai, yang dinyatakan dalam hasil jawaban responden yang terletak pada kategori tinggi, yang artinya pegawai ASN DISDUKCAPIL KBB merasa bahwa imbalan berupa tunjangan kinerja serta penghargaan berupa piagam (sertifikat) dan/atau bonus menjadi alat untuk menambah motivasi kerja mereka.

Pernyataan diatas ditegaskan juga oleh J.W. Newstrom dan K. Davis yang menyatakan bahwa, *“some outcomes are valent because they have direct value or attractiveness. Some outcomes, however, have valence because they are seen as leading to (or being “instrumental” for) the attainment of other ‘second-level’*

outcomes which have direct value or attractiveness".⁵⁶ (Beberapa hasil bersifat valensi/kuat karena mempunyai nilai langsung atau daya tarik. Namun beberapa hasil dilihat memiliki kekuatan karena hal-hal tersebut dianggap mengarah pada (atau menjadi "instrumental" untuk) hal tersebut pencapaian hasil "tingkat kedua" lainnya yang mempunyai dampak langsung nilai atau daya tarik). Sehingga dapat dikatakan imbalan berupa tunjangan kinerja serta penghargaan berupa piagam (sertifikat) dan/atau bonus memiliki kekuatan atau daya tarik yang dapat memotivasi pegawai.

5.2.2.3 Valence

Valence adalah penilaian yang diberikan oleh seseorang terhadap imbalan yang diperoleh dari hasil kerjanya. Dimensi ini memuat dua indikator yang menyatakan bahwa imbalan berupa tunjangan kinerja dan penghargaan berupa piagam (sertifikat) dan/atau bonus yang diterima penting/berharga. Kedua hal ini telah disetujui dan dianggap sebagai pernyataan yang benar oleh pegawai, yang dinyatakan dalam hasil jawaban responden yang terletak pada kategori tinggi, yang artinya pegawai ASN DISDUKCAPIL KBB merasa bahwa imbalan dan penghargaan penting bagi mereka sehingga mereka dapat merasa dihargai atas kerja keras yang telah mereka lakukan. Poin-poin dari kedua indikator dalam dimensi ini sesuai dengan yang diharapkan

⁵⁶ *Ibid.*

pegawai dan hal ini diperkuat dengan pernyataan “*in general, the more likely a person feels that performance will lead to valent outcomes, the more likely he or she will be to try to perform at the required level.*”⁵⁷ (Secara umum, semakin besar kemungkinan seseorang merasa bahwa kinerja akan menghasilkan hasil yang berharga, semakin besar kemungkinan dia akan mencoba untuk bekerja pada tingkat yang disyaratkan.) Sehingga dapat dikatakan imbalan dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai dapat memotivasi kerja mereka untuk bisa mencapai target atau tingkat yang lebih tinggi.

Dari keseluruhan hasil penelitian dari ketiga dimensi motivasi kerja diatas, dapat diindikasikan bahwa semua dimensi motivasi merupakan satu kesatuan dan saling terikat. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ulber Silalahi bahwa “Teori harapan menekankan bahwa motivasi (M), expectancy (E), instrumentally (I), dan valence (V) adalah berhubungan satu sama lain dalam satu perkalian: $M = E \times I \times V$. Jika expectancy, instrumentally dan valence nol atau rendah akan menghasilkan motivasi nol atau rendah.”⁵⁸ Penelitian ini membuktikan bahwa hasil expectancy (E), instrumentally (I), dan valence (V) sama-sama memiliki hasil yang tinggi atau dengan kata lain motivasi yang tinggi dimiliki oleh pegawai ASN DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat.

⁵⁷ *Ibid.*

⁵⁸ Silalahi. *Op.Cit.* 369

5.2.3 Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja ASN di DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat

Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja dapat dilihat pada hasil perhitungan yang telah peneliti lakukan kepada 31 responden. Ditemukan hasil bahwa terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja, yang dapat dilihat dari hasil uji koefisien korelasi dan uji hipotesis (uji t), dimana nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Kemudian, ditemukan hasil uji hipotesis berdasarkan nilai t hitung dan t tabel, dimana t hitung sebesar 4,316 dan t tabel sebesar 1,701 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$). Kedua perhitungan ini menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai ASN di DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat.

Selain itu, ditemukan hasil nilai korelasi sebesar 0.625 dan berada pada kriteria agak Kuat berdasarkan derajat kekuatan korelasi (0.60 – 0.80). Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang agak kuat antara tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai ASN di DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat.

Selanjutnya, pada uji determinasi didapati hasil yaitu 0,391, atau 39,1%, yang menunjukkan bahwa tunjangan kinerja memberikan pengaruh sebesar 39,1% terhadap motivasi kerja, sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini memberikan pengaruh sebesar 60,9%.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai ASN di DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat. Berdasarkan data lapangan dan hasil analisis penelitian ini, kesimpulan berikut dibuat:

1. Dilihat dari 3 dimensi tunjangan kinerja menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja ASN di DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat, dimensi penetapan besaran tunjangan berada pada kategori tinggi, dimensi penilaian kinerja berada pada kategori tinggi, dan dimensi penilaian administratif berada pada kategori tinggi. Sehingga berdasarkan tiga hal ini, secara keseluruhan menyatakan bahwa ASN di DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat telah menerima tunjangan kinerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Tingkat motivasi kerja pegawai ASN di DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat dilihat dari hasil perhitungan *expectancy*, *instrumental*, dan *valence*, semua berada dalam kategori tinggi, maka dinyatakan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat adalah

tinggi, yang dipengaruhi oleh besarnya tunjangan kinerja yang diterima.

3. Secara keseluruhan hasil pengujian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif serta signifikan dari tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah didapat, maka saran penulis untuk menyelesaikan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penetapan besaran tunjangan berada pada kategori tinggi, dalam artian besaran tunjangan merupakan hal penting bagi para pegawai, sehingga besaran tunjangan perlu dinaikan atau ditingkatkan secara periodik, agar lebih memotivasi ASN dalam melayani masyarakat.
2. Perlu adanya perbaikan manajemen keuangan untuk mengatur pendanaan jalannya kegiatan lapangan khususnya 'jemput bola' agar kualitas pelayanan masyarakat semakin baik.

REFERENCE

Buku :

- A, David, DeCenzo, and Stephen P. Robbins. *Fundamentals of Human Resource Management, Tenth Edition*. n.d.
- Adair, John. *The Action-Centered Leader*. London: The Industrial Society, 1981.
- David A, DeCenzo, Stephen P. Robbins. *Fundamentals of Human Resource Management, Tenth Edition*. n.d.
- Dessler, Gary. *Human Resource Management, 16th Edition*. Pearson Education, Inc. or its affiliates, 2017.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9, Jilid 1*. 2004.
- Fajar, Siti Al, Heru, and Tri. *Manajemen Sumberdaya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing, cetakan ke-2*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YPKN, 2013.
- Flippo, Edwin B. *Personnel Management, Edisi VII jilid 2, Terjemahan Alponso*. Penerbit Erlangga Jakarta, 2007.
- Gudono. *Teori Organisasi*. Yogyakarta: BPFE, 2016.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara, 2000.
- II, John A. Pearce, and Jr Richard B. Ribunson. *Management*. Singapore: Singapore: McGraw-Hill, Inc, 1989.
- Ivancevich., J. M. *Human Resource Management 10th ed*. New York: McGraw-Hill Irwin, 2007.
- Marwansyah. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta: Bandung, 2010.
- Mujanah, S. *Manajemen Kompensasi*. 2019.
- Newstrom, J. W., and K. Davis. *Organizational Behavior: Human Behavior At Work 11th ed*. New York: International Edition, 2002.

- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior, 17th Edition*. Pearson Education Limited , 2017.
- Schermerhorn, John R., and Jr. *Management, 5th Edition*. New York: John Wiley & Sons, Inc., 1996.
- Silalahi, Ulber. *Asas-asas Manajemen, Cetakan ke-13* . PT Refika Aditama, 2015.
- . *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. PT. Refika Aditama, 2015.
- . *Metodologi Analisis Data dan Interpretasi Hasil untuk Penelitian Sosial Kuantitatif*. PT. Refika Aditama , 2018.
- Simangunsong, Fernandes. *Kapita Selekta: Manajemen Sumber Daya Aparatur, First Edition*. Bandung: Alfabeta Bandung, 2017.
- Soni, Toman. *GLOSARIUM ISTILAH PEMERINTAHAN*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama, 2016.
- Stone, Thomas H. *Understanding Personal Management*. Tokyo: Holt Saunders, 1982.
- Vroom, Victor H. *Work and Motivation*. New York: QWilley, 1964.
- Werther, William B., and Jr. Keith Davis. *Human Resources and Personnel Management, Fifth Edition*. United States: Irwin/McGraw-Hill, 1981.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Rajawali, 2013.

Jurnal / Penelitian:

- Hartono, B., S. Sulaeman, I. Nopianna, and K. Sari. "Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat. ." *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 2019: 1.
- Haryani, S. S., D. Hamid, and H. Susilo. " Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2015: 25.

- "Haryani, S. S., Hamid, D., & Susilo, H. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis*, n.d.
- Junaidi, J., and L. Mirasanti. "Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai kantor camat di kota pagar alam." *Ekonomia*, 2020: 66-81.
- Rinaldi, S., A. M. Qadarsih, and S. P. Nurfitri. "ANALISIS TUNJANGAN KINERJA POLRI DI POLRES KERINCI." *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (JAN Maha)*, 2020: 6-30.
- Silalahi, S., and M. Sitorus. "Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Medan." *Journal of Management Science (JMAS)*, 2018: 98-104.
- Suryana, H., B. Nadeak, and N. Nurhasanah. "Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai." *Gorontalo Management Research*, 2021: 10-17.

Dokumen:

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2023 Tentang Pemberian Tunjangan Hari Raya Dan Gaji Ketiga Belas Kepada Aparatur Negara, Pensiunan, Penerima Pensiun, Dan Penerima Tunjangan Tahun 2023.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan-RB) Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Kinerja Pegawai Negeri.

Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Bandung Barat Nomor 7 Tahun 2020 tentang Tambahan penghasilan Pegawai (TPP).