



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik Program Sarjana

Terakreditasi Unggul

BAN-PT No.1844/SK/BAN-PT/Ak-PNB/S/V/2023

**Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Aparatur
Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Bandung Barat**

Skripsi

Oleh:

Alvianita Constantina B.B. Pitmery Tokan

6072001013

Bandung

2024



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik Program Sarjana

Terakreditasi Unggul

BAN-PT NO.1844/SK/BAN-PT/Ak-PNB/S/V/2023

**Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Aparatur
Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Bandung Barat**

Skripsi

Oleh:

Alvianita Constantina B.B. Pitmery Tokan

6072001013

Pembimbing

Dra. Gina Ningsih Yuwono, M.Si.

Bandung

2024

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Publik
Program Studi Administrasi Publik Program Sarjana



Tanda Pengesahan Skripsi

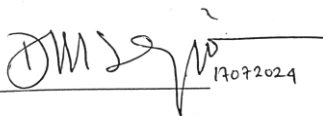
Nama : Alvianita Constantina B.B.P. Tokan
Nomor Pokok : 6072001013
Judul : Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Kamis, 27 Juni 2024
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

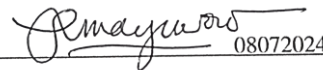
Ketua sidang merangkap anggota

Dr. Ulber Silalahi, Drs., MA.

:  17072024

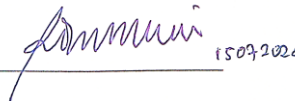
Sekretaris

Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si.

:  08072024

Anggota

Maria Rosarie Harni Triastuti, S.IP., M.SI. :

 15072024

Mengesahkan,
Pj. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Orpha Jane

DAFTAR PERBAIKAN NASKAH SKRIPSI

Nama : Alvianita Constantina B. B. Pitmery Tokan
Nomor Pokok Mahasiswa : 6072001013
Program Studi : Administrasi Publik
Pembimbing : Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si. (19850108) Pembimbing Tunggal
Hari dan tanggal ujian skripsi : Kamis, 27 Juni 2024
Judul (Bahasa Indonesia) : Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat
Judul (Bahasa Inggris) : The Influence of Performance Allowances on the Work Motivation of State Civil Servants at the West Bandung Regency Population and Civil Registration Service

1. Perbaiki Judul Skripsi menjadi (Judul harus ditulis lengkap menggunakan huruf besar kecil/Title Case)

Judul (Bahasa Indonesia) TETAP

Judul (Bahasa Inggris) MENYESUAIKAN

2. Perbaiki Umum (meliputi : cara merujuk, daftar pustaka, teknis editing) :

ABSTRAK MENYESUAIKAN, PENULISAN SITASI, SISTEMATIKA DRAF, PENGUTIPAN DAFTAR PUSTAKA,

3. Perbaiki di Bab 1 REFERENSI BAB 1, MASALAH HARUS ADA TERKAIT DENGAN INDIKATOR VARIABEL TERUTAMA DEPENDEN

4. Perbaiki di Bab 2 TEORI DISINGKAT DAN FOKUS DAN MODEL TEORI ADA PENJELASAN DAN SUMBER. PENELITIAN TERDAHULU CUKUP DINARASI ATAU TABEL TETAPI HARUS LENGKAP DARI TUJUAN, METODE DAN HASIL

5. Perbaiki di Bab 3 FOKUS PADA UJI PENGARUH DAN UJI REGRESI DIBUANG TERMASUK UJI KLASIK

6. Perbaiki di Bab 4 HARUS ADA PEMBAHASAN ATAS HASIL BAIK DESKRIPSI MAUPUN KORELASI/PENGARUH

7. Perbaiki di Bab 5 KESIMPULAN DAN SARAN MENYESUAIKAN

Bandung, 13 April 2024

Ketua Program Studi,

kaprodi_iap.fisip@unpar.ac.id
6/27/2024 14:27:39

Jeremia Gom Gom Parulian Simanjuntak, S.Sos.,
M.A.P.

Penguji,

lalahi@unpar.ac.id
6/27/2024 14:43:19

Dr. Ulber Silalahi, Drs., M.A.

Penguji (Pembimbing),

gina@unpar.ac.id
6/27/2024 14:14:41

Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si.

Penguji,

rossie@unpar.ac.id
6/27/2024 14:05:12

Maria Rosarie Harni Triastuti, S.IP., M.Si.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Alvianita Constantina B.B.P. Tokan

NPM : 6072001013

Program Studi : Administrasi Publik

Judul : Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja
ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Bandung Barat.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 14 Juni 2024



Alvianita Constantian B.B.P. Tokan

Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Maotivasi Kerja ASN di Disdukcapil Kab. Bandung Barat

ORIGINALITY REPORT

28%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

ABSTRAK

Nama : Alvianita Constantina B.B.P. Tokan
NPM : 6072001013
Judul : Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat

Penelitian ini bertujuan untuk melihat, meneliti dan mengetahui seberapa besar pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Bandung Barat. Disdukcapil Kabupaten Bandung Barat merupakan salah satu unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang kependudukan dan pencatatan sipil di Kabupaten Bandung Barat. Untuk mencapai tujuan penelitian ini, maka penulis menggunakan teori tunjangan kinerja Fernandes Simangunsong yang terdiri dari 3 dimensi yaitu [1] penetapan besaran tunjangan, [2] penilaian kinerja, dan [3] penilaian administratif, serta teori motivasi Victor H. Vroom yang terdiri dari 3 dimensi yaitu [1] *expectancy*, [2] *instrumentally*, dan [3] *valence*.

Penelitian dilakukan melalui pendekatan metode kuantitatif, yang dilakukan dengan cara pengumpulan data dari ASN Disdukcapil melalui kuesioner yang berfokus pada persepsi mereka tentang tunjangan kinerja yang diterima dan seperti apa tingkat motivasi kerja mereka, selama bekerja sebagai ASN. Analisis statistik menjadi pendukung yang tepat untuk digunakan dalam menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan yang positif antara tunjangan kinerja dan motivasi kerja ASN di Disdukcapil Kabupaten Bandung Barat. Hasil dari penelitian ini juga memperlihatkan bahwa tunjangan kinerja memberikan pengaruh sebesar 39,1% terhadap motivasi kerja. Selain itu, hasil perhitungan juga menyatakan bahwa jika tunjangan kinerja semakin meningkat atau semakin besar, maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai sebesar 63,9%.

Tunjangan kinerja yang diberikan secara adil dan tepat sasaran dapat meningkatkan motivasi kerja ASN, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya manajemen yang lebih efektif dalam merancang dan melaksanakan kebijakan keuangan yang mendorong motivasi kerja ASN untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih efisien dan efektif. Rancangan keuangan yang benar juga dapat mendukung jalannya kegiatan lapangan, yang salah satunya adalah kegiatan 'jemput bola' yang dilakukan oleh tim lapangan yaitu melakukan pelayanan langsung kepada masyarakat, khususnya di daerah-daerah terpencil.

Kata Kunci : Kompensasi, Tunjangan Kinerja, Motivasi Kerja, DISDUKCAPIL

ABSTRACT

Name : Alvianita Constantina B.B.P. Tokan
NPM : 6072001013
Title : *The Influence of Performance Allowances on the Work Motivation of State Civil Servants at the West Bandung Regency Population and Civil Registration Service*

This research aims to see, research and find out how much influence performance allowances have on the work motivation of State Civil Servants (ASN) in the Population and Civil Registration Service (Disdukcapil) of West Bandung Regency. West Bandung Regency Disdukcapil is one of the implementing elements of the Regional Government in the field of population and civil registration in West Bandung Regency. To achieve the objectives of this research, the author uses Fernandes Simangunsong's performance allowance theory which consists of 3 dimensions, namely [1] determining the amount of allowances, [2] performance assessment, and [3] administrative assessment, as well as Victor H. Vroom's motivation theory which consists of 3 dimensions, namely [1] expectancy, [2] instrumentality, and [3] valence.

The research was carried out using a quantitative method approach, which was carried out by collecting data from ASN Disdukcapil through a questionnaire that focused on their perceptions about the performance allowances they received and what their level of work motivation was like, while working as ASN. Statistical analysis is the appropriate support to use in testing the relationship between these variables.

The results of the research show that there is a significant positive relationship between performance allowances and ASN work motivation in the West Bandung Regency Dukcapil Office. The results of this research also show that performance benefits have an influence of 39.1% on work motivation. Apart from that, the calculation results also state that if the performance allowance increases or becomes larger, it will increase employee work motivation by 63.9%.

Performance allowances that are given fairly and on target can increase ASN work motivation, which in the end can have a positive impact on overall organizational performance. The implication of this research is the need for more effective management in designing and implementing financial policies that encourage ASN work motivation to achieve organizational goals more efficiently and effectively. Correct financial planning can also support the running of field activities, one of which is the 'pick up the ball' activity carried out by the field team, namely providing direct services to the community, especially in remote areas.

Keywords: Compensation, Performance Benefits, Work Motivation, DISDUKCAPIL

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur berlimpah kita panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat mengerjakan skripsi dengan judul “Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.”

Tujuan penyusunan ini untuk memenuhi syarat menyelesaikan program gelar Sarjana Administrasi Publik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan Kota Bandung.

Skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah wawasan pengetahuan pembaca. Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dibantu oleh banyak pihak, maka dari itu penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Ibu Gina Ningsih Yuwono, Dra,M.Si. selaku dosen pembimbing yang sudah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran kepada penulis untuk menyelesaikan dan membimbing penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini. Dan juga penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Bapak Petrus R. Ile dan Mama Maria D. Ola yang senantiasa memberikan semangat serta doa-doa terbaik yang tidak ada hentinya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Jeremia Gom Gom Parulian Simanjuntak, S.Sos.,M.A.P. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik.

3. Seluruh Dosen, staff, karyawan administrasi, dan pekerya di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
4. Pihak-pihak dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat terkhususnya Bapak Ade Aji Darmawan, S.IP., M.IP., yang sudah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini dalam hal penyediaan data-data.
5. Kepada sahabat sekaligus kakakku Ayu Siti Amanah, S.Par., Ibu Isnainiati dan Bapak Afandi yang telah memberikan kekuatan dan kebahagiaan berkeluarga selama hidup di Bandung.
6. Kepada Nanda Shelly Susanti, sahabat sekaligus adik yang selalu penulis andalkan dalam menjalankan setiap suka dan duka saat berkuliah.
7. Kepada teman-teman seperkuliahan khususnya geng PRS (Sabil, Mila, Novena, Nabila, Tiara, dan Martina) yang selalu mendorong penulis agar selalu semangat di setiap proses penyelesaian penelitian ini. Juga teman-teman seperjuangan (Putri Arnetta dan Maria Febriana), yang telah berpusing-pusing ria bersama penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Pater Polycarpus Ulin Agan, SVD yang telah memberikan berkat dan dukungan kepada penulis, sehingga selalu diberikan perlindungan dalam menyelesaikan penelitian ini.

Bandung, 14 Juni 2024



Alvianita Constantina Tokan

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB II	9
KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Kompensasi	9
2.1.1. Pengertian	9
2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi	12
2.2 Tunjangan Kinerja	15
2.2.1. Pengertian Tunjangan Kinerja Menurut Ahli	15
2.2.2 Pengertian Tunjangan Kinerja Menurut Peraturan	16
2.2.3 Dimensi Tunjangan Kinerja	18
2.3 Motivasi	20
2.3.1 Pengertian	20
2.3.2 Jenis - Jenis Teori Motivasi	23
2.3.3 Dimensi Motivasi Kerja	25
2.4 Penelitian Terdahulu	27
2.6 Model Penelitian	34
2.7 Hipotesis	34
2.7.1 Hipotesis Penelitian	34

BAB III	35
METODOLOGI PENELITIAN	35
3.1. Rancangan Penelitian	35
3.2 Pengukuran Variabel	37
3.2.1 Operasionalisasi Variabel	37
3.2.2 Uji Validitas	42
3.2.3 Uji Reliabilitas	45
3.2.4 Skala Pengukuran	47
3.3 Populasi	49
3.4 Pengumpulan Data	50
3.4.1 Bentuk Data	50
3.5.2 Ukuran Data	50
3.4.3 Sumber Data	51
3.4.4 Teknik Pengumpulan Data	51
3.5 Transformasi Data	52
3.6 Analisis Data	52
3.6.1 Analisis Korelasi	53
3.6.2 Uji Koefisien Determinasi	53
3.6.3 Uji Hipotesis (Uji t)	54
BAB IV	56
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	56
4.1 Profil Disdukcapil KBB	56
4.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Disdukcapil KBB	56
4.1.2 Visi dan Misi	56
4.2 Susunan dan Struktur Organisasi Disdukcapil KBB	57
4.2.1 Susunan Organisasi	57
4.2.2 Struktur Organisasi	58
4.3 Sumber Daya Manusia	59
BAB V	60
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
5.1 Hasil Penelitian	60
5.1.1 Karakteristik Responden	60
5.1.2 Analisis Tunjangan Kinerja (X)	64

5.1.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Tunjangan Kinerja	72
5.1.4 Analisis Motivasi Kerja (Y)	74
5.1.5 Tingkat Motivasi Kerja Pegawai di DISDUKCAPIL KBB	86
5.1.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Motivasi Kerja	86
5.1.7 Analisis Korelasi.....	88
5.1.8 Uji Koefisien Determinasi.....	89
5.1.9 Uji Hipotesis Statistik (Uji t).....	90
5.2 Pembahasan.....	92
5.2.1 Tunjangan Kinerja.....	92
5.2.2 Motivasi Kerja	95
5.2.3 Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja ASN di DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat	100
BAB VI	101
PENUTUP	101
6.1 Kesimpulan.....	101
6.2 Saran	102
REFERENCE	103
LAMPIRAN	106
Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	106
Lampiran 2: Daftar r tabel dan t tabel	109
Daftar t tabel	110
Lampiran 3: Tabulasi Data	110
Lampiran 4: Dokumentasi.....	112

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	2928
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel	36
Tabel 3. 2 Hasil Pengujian Validitas Tunjangan Kinerja (X)	432
Tabel 3. 3 Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja (Y)	443
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas	465
Tabel 3. 5 Kategori Respons Tunjangan Kinerja	487
Tabel 3. 6 Kategori Respon Motivasi Kerja	487
Tabel 3. 7 Jumlah PNS di DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat	498
Tabel 3. 8 Derajat Kekuatan Korelasi	532
Tabel 5. 1 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 5. 2 Karakteristik responden berdasarkan Usia	610
Tabel 5. 3 Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	610
Tabel 5. 4 Karakteristik responden berdasarkan Jabatan	621
Tabel 5. 5 Karakteristik responden berdasarkan Pangkat (Golongan)	632
Tabel 5. 6 Distribusi Frekuensi Pertanyaan Pengantar	632
Tabel 5. 7 Distribusi Frekuensi Dimensi Penetapan Besaran Tunjangan	654
Tabel 5. 8 Kategori Penetapan Besaran Tunjangan	665
Tabel 5. 9 Distribusi Frekuensi Dimensi Penilaian Kinerja	67
Tabel 5. 10 Kategori Dimensi Penilaian Kinerja	68
Tabel 5. 11 Distribusi Frekuensi Dimensi Penilaian Administratif	69
Tabel 5. 12 Kategori Dimensi Penilaian Administratif	710
Tabel 5. 13 Rekapitulasi Variabel Tunjangan Kinerja	732
Tabel 5. 14 Distribusi Frekuensi Dimensi <i>Expectancy</i>	743
Tabel 5. 15 Kategori Dimensi <i>Expectancy</i>	765
Tabel 5. 16 Tanggapan responden mengenai Dimensi <i>Instrumentally</i>	77
Tabel 5. 17 Kategori Dimensi <i>Instrumentally</i>	79
Tabel 5. 18 Tanggapan responden mengenai Dimensi <i>Valence</i>	821
Tabel 5. 19 Kategori Dimensi <i>Valence</i>	843
Tabel 5. 20 Rekapitulasi Variabel Motivasi Kerja	86
Tabel 5. 21 Hasil Perhitungan Korelasi	887
Tabel 5. 22 Hasil Uji t	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian	34
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi di DISDUKCAPIL KBB.....	58
Gambar 5. 1 Kurva Daerah Hipotesis	91

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemerintah dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan kepada masyarakat dari tingkat pusat hingga desa, akan membutuhkan tenaga pegawai baik PNS maupun non-PNS yang membantu menjalankan visi dan misi suatu lembaga atau instansi pemerintahan dalam menjamin kesejahteraan masyarakat. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pada Pasal 1 ayat (1) menyebutkan bahwa ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN dikelompokkan ke dalam dua bagian yaitu PNS dan PPPK. Pegawai Negeri Sipil atau yang disingkat PNS merupakan warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat tertentu, dan diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sedangkan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) merupakan warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat tertentu dan diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu.

ASN memiliki peran sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga harus memperlihatkan dedikasi, kinerja, integritas, disiplin, dan etos kerja yang baik. Selain itu ASN juga harus memperhatikan motivasi kerja

yang tinggi karena motivasi merupakan fakto sangat penting dalam menjaga kualitas dan efisiensi pelayanan kepada masyarakat. Sebaliknya motivasi kerja ASN yang rendah dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, efektivitas, dan akuntabilitas dalam menjalankan tugas-tugasnya. ASN dalam menjalankan tugas negara yakni melayani kebutuhan masyarakat harus memberikan kepuasan kepada masyarakat yang membutuhkannya. Menurut penulis, kepuasan masyarakat akan pelayanan ASN hanya bisa didapatkan apabila ASN bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi. Berkaitan dengan motivasi kerja ini, penulis telah melakukan diagnosa awal pada saat mengikuti magang di DISDUKCAPIL Kabupaten Bandung Barat. Melalui diagnosa awal ini, penulis menemukan beberapa keluhan dari para pegawai ASN yang berkaitan dengan motivasi kerja mereka. Berdasarkan diagnosa awal tersebut, penulis menemukan beberapa indikasi yang diduga sebagai penyebab rendahnya motivasi kerja para pegawai. Indikasi-indikasi yang dimaksud adalah: kebutuhan ekonomi tinggi yang tidak seimbang dengan penghasilan, gaji PNS yang rendah, tunjangan jabatan struktural dan fungsional yang kecil, tunjangan kinerja yang belum sesuai harapan, dan dana operasional kantor yang tidak memadai. Dari indikasi-indikasi ini, penulis memiliki beberapa hipotesis yakni tunjangan kinerjalah yang lebih berpengaruh terhadap motivasi kerja ASN dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Memberikan insentif berupa tunjangan kinerja yang layak kepada ASN sesuai hasil kerja dan prestasi kerja, merupakan cara terbaik untuk meningkatkan motivasi kerja.

Pada tanggal 20 Februari - 30 Juni 2023, penulis mengikuti kegiatan magang di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Bandung Barat dan pada saat itu penulis berkesempatan bergabung pada bidang “Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan” yang dikenal dengan bidang PDIP. Disdukcapil merupakan salah satu unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang kependudukan dan pencatatan sipil di Kabupaten Bandung Barat dan salah satu bidangnya yaitu PDIP merupakan bidang yang bertanggungjawab atas inovasi pelayanan dan kegiatan pelayanan langsung kepada masyarakat Kabupaten Bandung Barat yang disebut dengan “Jemput Bola”. Selama berinteraksi sosial di dinas tersebut, penulis mendapat informasi awal yang menarik untuk dikaji dan didalami. Informasi ini berkaitan dengan tunjangan kinerja dan kurangnya anggaran kantor untuk mendukung kerja para pegawai yang harus mereka lakukan di luar kantor.

Penulis lalu membuat estimasi bahwa pekerjaan kantor yang mengharuskan pegawai turun ke masyarakat pada bidang ini memerlukan anggaran yang cukup bahkan mungkin lebih besar dibandingkan dengan bidang lain. Penulis juga menemukan fakta bahwa bila ketersediaan anggaran dari dinas untuk bidang ini minim atau mengalami kemacetan atau bahkan tidak ada anggaran untuk menunjang kerja pegawai turun kelapangan dan karena hal ini sering terjadi, maka kadang kala pegawai di bidang PDIP ini, memilih untuk menunda pekerjaan atau memilih untuk tidak “menjemput bola” dalam arti tidak turun langsung bertemu masyarakat. Bila tidak ada rencana anggaran untuk pekerjaan ini maka banyak pelayanan kepada masyarakat tertunda hingga waktu

yang tidak dapat ditentukan. Dari informasi-informasi yang didapatkan, penulis lalu memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian berkaitan dengan pengaruh antara tunjangan kinerja dengan motivasi kerja.

Berdasarkan teori bahwa salah satu hal yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi adalah meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memberikan motivasi kepada pegawai. Malayu S.P. Hasibuan (2005:92) menjelaskan bahwa motivasi adalah cara mendorong semangat kerja pegawai agar mau mengabdikan diri dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pemerintah telah berusaha untuk meningkatkan disiplin kerja dengan memberikan motivasi kerja berupa tunjangan kinerja yang memadai. Selain itu pemberian tunjangan kinerja yang adil, transparan, dan akuntabel juga dapat mendorong ASN untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja mereka. Bila pemerintah memberikan tunjangan kinerja sesuai dengan beban kerja dan menyediakan dana operasional yang memadai dalam menjalankan tugas-tugas lapangan maka mereka merasa dihargai sehingga dengan demikian mereka termotivasi dan bekerja keras untuk mencapai target kerja yang ditentukan.

Tunjangan kinerja selalu memperkuat akuntabilitas ASN dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban dan mendorong upaya pencapaian kinerja sesuai indikator-indikator target sesuai ketentuan. Tunjangan kinerja juga berperan sebagai faktor penyeimbang dalam bentuk kompensasi atas beban kerja yang tinggi atau tuntutan pekerjaan yang sulit atau lingkungan kerja yang penuh tekanan dan tantangan. Dalam kondisi ini tunjangan kinerja yang layak

merupakan bentuk pengakuan terhadap upaya ekstra yang dilakukan oleh ASN. Dengan semua perlakuan pemerintah terhadap ASN ini maka saya memiliki ekspektasi bahwa semua ASN akan tetap menjaga disiplin kerja dan terus berupaya untuk menjaga keseimbangan antara tunjangan kinerja yang ia peroleh dengan pencapaian target kerja.

Sistem penganggaran pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barat khususnya untuk bidang pemanfaatan data dan Inovasi Pelayanan (PDIP) juga harus memadai sehingga pekerjaan-pekerjaan yang direncanakan dan yang akan dilaksanakan diluar kantor atau pekerjaan yang mengharuskan pegawai untuk turun ke lapangan dalam konteks "jemput bola" dapat terlaksana dengan baik.

Penulis memiliki asumsi bahwa sistem penganggaran kantor harus menjadi urusan penting dan seharusnya dilakukan demi kelancaran pekerjaan, dengan demikian sistem penganggaran pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barat kurang memiliki hubungan yang kuat dengan motivasi kerja para ASN. Penulis lebih menduga bahwa tunjangan kinerja memiliki hubungan yang kuat dengan motivasi kerja sehingga penulis ingin mengetahui lebih pasti seperti apa pengaruh antara tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Seberapa tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barat ?

- 2) Seberapa besar/kuat pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui seberapa tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barat ?
- 2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Sebagai bahan acuan bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Bandung Barat dalam membuat kebijakan keuangan berkaitan dengan sistem penganggaran atau alokasi anggaran untuk menunjang tugas-tugas pegawai saat turun ke lapangan.
- 2) Memberikan pemahaman kepada para pihak tentang pentingnya tunjangan kinerja sebagai salah satu upaya untuk memotivasi dan meningkatkan disiplin pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Sebagai bahan acuan untuk peneliti berikutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam enam bab yaitu :

Bab I : Pendahuluan, berisi latar belakang yang menjelaskan mengapa pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja pegawai penting

untuk diteliti, penjelasan mengenai rumusan masalah dan tujuan yang ingin dicapai, serta manfaat penelitian berdasarkan teori dan praktik yang didapat. Bab ini diakhiri dengan sistematika penulisan mengenai pokok-pokok pembahasan dari setiap bab.

Bab II : *Kajian Pustaka*, berisi pembahasan konsep yang digunakan secara teoritis untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diawali dengan teori dan konsep mengenai tunjangan kinerja dan motivasi kerja, yang dipaparkan secara teoritis menjadi landasan untuk menganalisis hasil penelitian.

Bab III : *Metodologi Penelitian*, berisi penjelasan mengenai teknik yang digunakan dalam penelitian ini berupa rancangan penelitian, populasi dan sampel, pengukuran dan instrumen penelitian secara rinci menjelaskan operasional variabel, skala pengukuran, reliabilitas dan validitas. Instrumen serial pengumpulan data berisi teknik pengumpulan data yang dianggap mampu untuk menjelaskan fenomena yang diteliti serta metode analisis data yang digunakan untuk menginterpretasikan data yang telah terkumpul.

Bab IV : *Profil Dinas (organisasi publik)*, berisi tentang profil dan sejarah Dinas yang akan diteliti.

Bab V : *Hasil Dan Pembahasan*, berisi tentang pembahasan terkait dengan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pertanyaan masalah, teori yang digunakan untuk menjawab pertanyaan permasalahan yang akan dianalisis.

Bab VI : Penutup, berisi kesimpulan dan saran dari peneliti terhadap masalah yang ada di dalam penelitian ini.