

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA
TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI
DI LINGKUNGAN BIRO KEPEGAWAIAN
SETJEN KEMHAN**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh
gelar Sarjana Terapan dalam Ilmu Administrasi Negara**

Disusun Oleh:

**NAMA : CINTYA YELENA PUTRI
NPM. : 1933050115
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR**



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**PROGRAM DIPLOMA EMPAT/SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
TAHUN 2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : CINTYA YELENA PUTRI
NPM : 1933050115
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP
TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI
DI LINGKUNGAN BIRO KEPEGAWAIAAN
SETJEN KEMHAN

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Jakarta, Juli 2021

Pembimbing,



Rima Ranintya Yusuf, S.IP, MPA

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Skripsi Diploma Empat / Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN di Jakarta pada tanggal Juli 2021

Ketua merangkap anggota,

(Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si)

Sekretaris merangkap anggota,

(Porman Lumban Gaol, S.Si; MM)

Anggota,

(Rima Ranintya Yusuf, S.IP, MPA)

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Cintya Yelena Putri

NPM : 1933050115

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul “Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Pegawai Di Lingkungan Biro Kepegawaiaan Setjen Kemhan”. merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, 05 Juli 2021

Penulis,



Cintya Yelena Putri

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia, dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Pegawai di Lingkungan Biro Kepegawaian Setjen Kemhan. Proses penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik oleh penulis berkat bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa diberikan kepada penulis;
2. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah mengizinkan penulis untuk mengikuti perkuliahan di Politeknik STIA LAN Jakarta;
3. Bapak Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si selaku Ketua Prodi MSDMA Sarjana Terapan dan Dosen Penguji sidang penulis yang telah memberikan arahan, bimbingan serta ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama mengikuti perkuliahan di Politeknik STIA LAN Jakarta;
4. Ibu Rima Ranintya Yusuf, S.IP, MPA selaku Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu dan pikiran untuk membantu dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini;

5. Bapak Porman Lumban Gaol, S.Si., MM selaku Dosen Penguji sidang penulis yang telah memberikan arahan serta masukan yang sangat bermanfaat bagi penulis;
6. Bapak Anjas Budi Triassakti, S.E. selaku Kasubbag TU Biro Bag Adabangpeg Ropeg Setjen Kemhan yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melaksanakan penulisan skripsi;
7. Bapak dan Ibu Dosen Politeknik STIA LAN Jakarta dari berbagai mata kuliah yang selama ini memberi banyak ilmu dan waktunya kepada penulis;
8. Suami tercinta, M.Nova yang sudah memberikan doa yang tidak putus-putusnya dan juga semangat penulis untuk menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab penulis, semoga pengorbanan dan kebaikanmu selama ini dibalas Allah SWT berlipat-lipat. Aamiin YRA;
9. Ananda M.Zahran Alteza tersayang yang sudah mau berbesar hati kehilangan "*Quality Time*" bersama ummi karena kesibukan dari awal kuliah hingga sampai tahap skripsi ini sampai selesai. Semoga nanti Zahran ketika sudah besar bisa ikut bangga membaca skripsi ummi;
10. Mami, orang Tua satu-satu nya yang tak pernah lelah memberikan doa untuk anak perempuan satu-satu nya semoga bisa memberi mami kebanggaan dalam membaca skripsi ini kelak.

11. Seluruh pegawai TU Biro Bagian Pengadaan dan Pengembangan Pegawai Biro Kepegawaian Setjen Kemhan yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi;
12. Dan akhirnya, semua pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini namun tak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih. Semoga segala kebaikan yang tulus dari semua pihak dapat diterima oleh Allah SWT serta mendapatkan pahala yang berlipat dari-Nya.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Pegawai di Lingkungan Biro Kepegawaian Setjen Kemhan”. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan, kritik, dan saran yang membangun dari para pembaca yang budiman. Semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kemajuan dunia pendidikan di masa yang akan datang.

Jakarta, Juli 2021

Penulis,

CYP

ABSTRAK

Cintya Yelena Putri, 1933050115

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI
DI LINGKUNGAN BIRO KEPEGAWAIAN SETJEN KEMHAN

Skripsi, 79 halaman, xiv, 5 bab, 20 tabel, 4 gambar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Pegawai di Lingkungan Biro Kepegawaian Setjen Kemhan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai negeri sipil dan Tentara Nasional Indonesia yang berjumlah 95 orang, adapun jumlah sampel adalah 77 responden. Penelitian ini, menggunakan metode kuantitatif dengan variabel X Tunjangan Kinerja dan variabel Y Motivasi Pegawai. Teknik pengumpulan data yakni menggunakan kuesioner, sedangkan untuk analisis data yakni persamaan regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi pegawai di lingkungan Biro Kepegawaian Setjen Kemhan. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t – hitung untuk variabel tunjangan kinerja daerah di peroleh sebesar 1,782 sedangkan nilai t – tabel pada tingkat signigikan 0,05% sebesar 0,0021. Jika kedua nilai t ini dibandingkan maka nilai t – hitung masih lebih besar dibandingkan dengan nilai t – tabel ($1,782 > 0,0021$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh antara variabel X (Tunjangan kinerja) terhadap variabel Y (Motivasi Pegawai). Dengan demikian bahwa hipotesis penelitian terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi pegawai di Lingkungan Biro Kepegawaian Setjen Kemhan.

Kata kunci: Tunjangan Kinerja, Motivasi Pegawai

ABSTRACT

Cintya Yelena Putri, 1933050115

THE EFFECT OF PERFORMANCE BENEFITS ON EMPLOYEE MOTIVATION IN THE SERVICES BUREAU ENVIRONMENT OF THE SECRETARIAT GENERAL OF KEMHAN

Undergraduate Thesis, 79 pages, xiv, 5 chapters, 20 tables, 4 pictures

This study aims to determine how much influence the Performance Allowance has on Employee Motivation in the Civil Service Bureau of the Secretariat General of the Ministry of Defense. The population in this study were all civil servants and the Indonesian National Armed Forces, totaling 95 people, while the number of samples was 77 respondents. This study uses quantitative methods with variable X Performance Allowance and variable Y Employee Motivation. The data collection technique is using a questionnaire, while the data analysis is a simple regression equation. The results of this study indicate that the performance allowance positive and insignificant effect on employee motivation within the Ministry of Defense Secretariat General Staff Bureau. From the analysis results show that the t-count value for the regional performance allowance variable is obtained at 1.782 while the t-table value at a significant level of 0.05% is 0.0021. If these two t values are compared, the t-count value is still greater than the t-table value ($1.782 > 0.0021$) so that H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is an influence between variable X (Performance allowance) on variable Y (Employee Motivation) . Thus, the research hypothesis is that there is an effect of performance allowances on employee motivation in the Ministry of Defense's Secretariat General Staffing Bureau.

Keywords: *Performance Allowance, Employee Motivation*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv

BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN..... 1

A. Latar Belakang	1
B. Pokok Permasalahan	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9

BAB II KERANGKA TEORI 11

A. Tinjauan Teori dan Konsep Kunci	11
1. Pengertian Motivasi	11
2. Faktor-faktor Motivasi	14
3. Teori-teori Motivasi	15
4. Tujuan Motivasi.....	21
5. Tunjangan Kinerja.....	22
6. Manajemen Kompensasi	23

7. Penghargaan	29
B. Definisi Operasional dan Indikator-Indikatornya	30
C. Model Penelitian	32
D. Hipotesis.....	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
A. Metode Penelitian	33
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	34
C. Teknik Pengumpulan Data	36
D. Instrumen Penelitian	37
E Teknik Pengolahan data dan Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN & ANALISIS DATA	43
A. Gambaran Umum Kementerian Pertahanan.....	43
1. Sejarah Singkat Kementerian Pertahanan.....	43
2. Visi dan Misi Kementerian Pertahanan	44
B. Hasil Penelitian.....	45
1. Karakteristik Responden.....	45
2. Deskripsi Variabel	51
C. Analisis Data	57
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	57
2. Uji Normalitas	60
3. Uji Korelasi	60
4. Uji T	63

5. Uji Regesi Linear Sederhana.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran	73

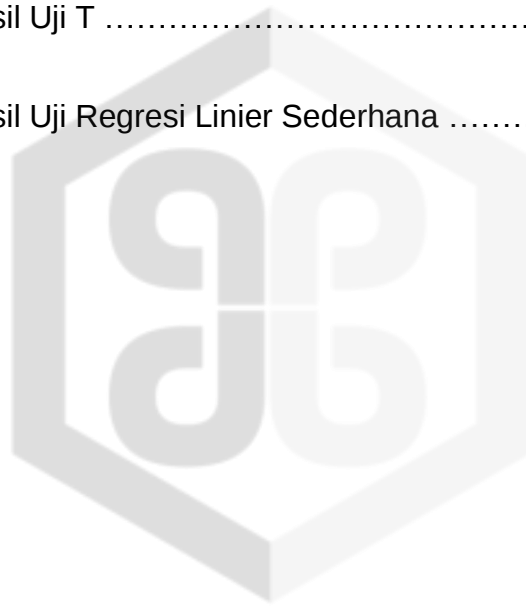


POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tabel Ketidakhadiran Pegawai Jan – Des 2019	6
Tabel 1.2	Tabel Daftar Susunan Kelas Jabatan	7
Tabel 1.3	Daftar Personel Yang Tidak Berada di Kelas Jabatan yang tidak sesuai	8
Tabel 2.1	Tabel Komponen Kompensasi	26
Tabel 2.2	Tabel Definisi Operasional Variabel dan Indikator	31
Tabel 3.1	Pengukuran Skala Likert	38
Tabel 3.2	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	40
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	46
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	49
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 4.5	Tabel Rentang Skor Kuesioner	51
Tabel 4.6	Tanggapan Mengenai Tunjangan Kinerja	53
Tabel 4.7	Tanggapan Mengenai Motivasi Pegawai	55
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Validitas	58
Tabel 4.9	Hasil Uji Reabilitas	59

Tabel 4.10 Tabel Interval Koefisien Korelasi	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Korelasi	61
Tabel 4.12 Hasil Uji T	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	65



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Chart Presentase Kehadiran Personel Ropeg	5
Gambar 1.2	Chart Kehadiran Personel Ropeg Bulan Jan – Des 2019	5
Gambar 2.1	Gambar Komponen Kompensasi.....	25
Gambar 2.2	Gambar Model Penelitian.....	32

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

Permasalahan Penelitian

A. Latar Belakang

Motivasi merupakan kunci utama seseorang dalam melakukan suatu tindakan. Motivasi memberi kekuatan bagi seseorang untuk bergerak dalam rangka mencapai tujuan yang menjadi harapannya. Tanpa adanya motivasi maka sangat sulit untuk mewujudkan harapan dan cita-citanya. Motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk perilaku bekerja.

Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal pencapaian tujuan organisasi adalah dengan memberikan motivasi. Malayu menjelaskan bahwa motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan

menurut Berelson dan Steiner, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan.

Motivasi kerja seorang pegawai merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor Organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*) dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran gaji dan pembayaran tunjangan, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Secara teoritis tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tunkin bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi (Busro, 2018: 113) Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk merancang sistem pemberian tunkin yang tepat agar motivasi dan kinerja pegawai dapat meningkat

Dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi, perhitungan tunjangan kinerja Pegawai Negeri Sipil perlu ditetapkan berdasarkan hasil evaluasi jabatan dengan menerapkan prinsip-prinsip adil, objektif, transparan, dan konsisten, perlu didasarkan pada hasil evaluasi jabatan

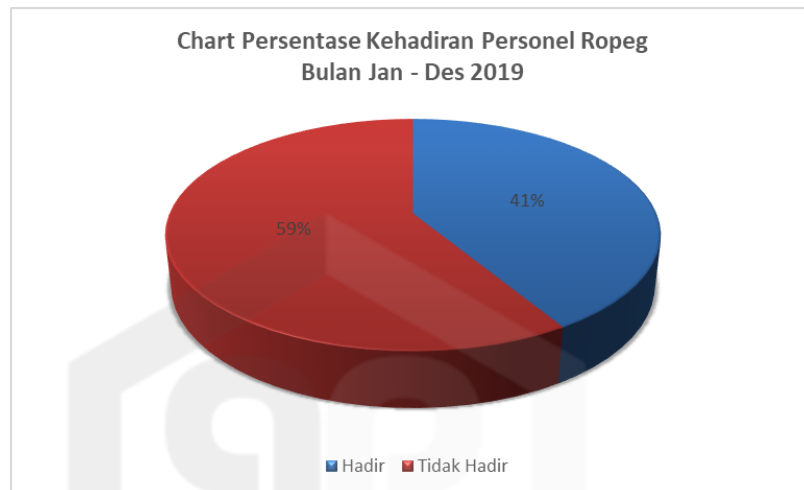
dan penilaian prestasi kerja pegawai serta mempertimbangkan kemampuan keuangan negara. Diharapkan dengan diberlakukannya kebijakan tunjangan kinerja dapat meningkatkan kinerja PNS. Dasar hukum penghitungan tunjangan kinerja Pegawai Negeri Sipil tertuang dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Biro Kepegawaian Setjen Kemhan bertugas membantu Menhan dalam penyelenggaraan fungsi organik yang bertugas pokok merencanakan dan melaksanakan kegiatan penyusunan program dan anggaran, mengevaluasi seluruh pelaksanaan program dan anggaran Kemhan serta merencanakan, melaksanakan, mengawasi dan mengendalikan seluruh kegiatan pengamanan personel maupun materiil. Selain itu bertugas melaksanakan fungsi pembinaan di bidang personil meliputi Perawatan Pegawai (Bagwatpeg), Karier Pegawai (Karpeg), Induk PNS dan Pengadaan dan Pengembangan Pegawai (Adabangpeg).

Untuk mendukung pencapaian tugas pokok Biro Kepegawaian Setjen Kemhan, maka motivasi memegang peranan yang sangat penting bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di lingkungan Kementerian Pertahanan. Dalam lingkungan Biro Kepegawaian Setjen Kemhan pemberian tunjangan kinerja juga penting untuk diterapkan karena dapat merubah sistem kerja dan kinerja pegawai agar lebih optimal. Selain itu pemberian tunjangan kinerja yang terstruktur, adil dan layak dapat

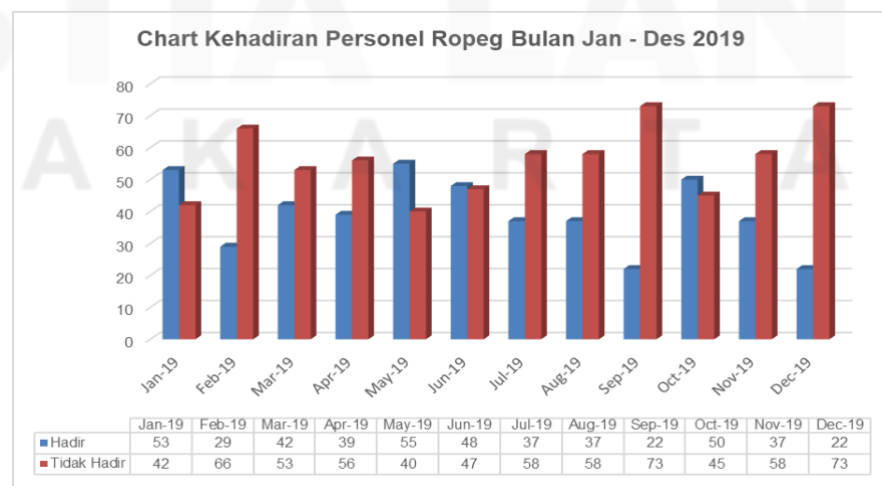
mempertahankan personel Biro Kepegawaian yang berkualitas dan potensial juga dapat mempertahankan personel Biro Kepegawaian yang lain untuk dapat termotivasi mencapai tingkat performansi yang lebih tinggi.

Dalam menerapkan pemberian tunjangan kinerja, Biro Kepegawaian menerapkan beberapa syarat administrasi dan kebijakan dimulai dari jumlah kehadiran pegawai, keterangan cuti sakit, dan kebijakan pemberian diberikan dengan dasar pangkat dan golongan ruang. Setelah melihat dari rekapitulasi absensi pada bulan Januari sampai dengan Desember 2019, maka didapatkan beberapa temuan data jumlah kehadiran pegawai yang kurang optimal. Program tunjangan kinerja yang sudah diberikan belum mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dilihat dari presentasi kehadiran pegawai pada bulan Januari sampai dengan Desember 2019, tanggung jawab dari pada pegawai dalam melaksanakan tugasnya kurang baik dilihat dari target waktu kerja pegawai yang belum tercapai, dan adanya pemberian tunjangan kinerja yang dirasakan kurang adil yang bisa dilihat dari tabel daftar nama pegawai yang mendapatkan tunjangan kinerja yang tidak sesuai dengan kelas jabatan, tidak sesuai dengan pangkat, masa kerja dan beban kerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, penulis menduga bahwa program pemberian tunjangan kinerja belum mempengaruhi secara keseluruhan dalam meningkatkan motivasi pegawai.



Gambar 1.1
Chart Presentase Kehadiran Personel Ropeg

Chart diatas menunjukan presentase umum kehadiran anggota Ropeg Setjen Kemhan sebesar 41% dan ketidakhadiran anggota Ropeg Setjen Kemhan sebesar 59%. Dengan jumlah total pegawai Ropeg sebesar 95 orang. Disini dapat digambarkan bahwa ketidakhadiran dikantor disebabkan dengan berbagai keterangan lebih besar daripada jumlah kehadiran pegawai di kantor.



Gambar 1.2
Chart Kehadiran Personel Ropeg Bulan Jan – Des 2019

Gambar 1.2 merupakan chart kehadiran dan ketidakhadiran berdasarkan rentang bulan Januari s.d Desember 2019. Dapat dilihat lebih detail bahwa rata-rata ketidakhadiran pegawai lebih besar daripada kehadiran pegawai di kantor.

Tabel 1.1
Tabel Ketidakhadiran Pegawai Jan – Des 2019

Periode	CUTI	DL	DIK	SAKIT
Jan-19	26	6	8	8
Feb-19	35	32	5	12
Mar-19	19	27	5	9
Apr-19	22	29	12	8
May-19	12	23	6	6
Jun-19	19	26	4	7
Jul-19	22	40	3	5
Aug-19	24	32	8	5
Sep-19	21	50	9	4
Oct-19	19	15	9	7
Nov-19	14	41	4	8
Dec-19	57	18	6	9
Rata - rata	24	28	7	7
%	25%	30%	7%	8%

Pada tabel diatas menunjukkan data keterangan ketidakhadiran pegawai yaitu cuti, Dinas Luar (DL), Pendidikan (Dik), dan sakit pada bulan Januari s.d Desember 2019. Presentase rata-rata pegawai dengan jumlah total pegawai 95 orang yaitu dengan keterangan. cuti sebesar 25%, keterangan dinas luar 30%, pendidikan 7% dan sakit sebesar 8%.

Ketentuan yang dibuat oleh Ropeg Setjen Kemhan berkaitan dengan aturan cuti sakit adalah :

- 1) Cuti sakit yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter, tidak dikenakan pengurangan/pemotongan tunjangan kinerja

- 2) Cuti sakit yang tidak dibuktikan dengan surat keterangan dokter, dikenakan pengurangan/pemotongan tunjangan kinerja sebesar 1% (satu %) untuk setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja; dan
- 3) Cuti bersalin atau mengalami keguguran kandungan, tidak dikenakan pengurangan/pemotongan tunjangan kinerja.
- 4) Pegawai yang menjalani rawat inap yang dibuktikan dengan surat keterangan rawat inap dari Puskesmas, Rumah Sakit, atau Unit Pelayanan Kesehatan lainnya dan pegawai yang menjalani rawat jalan setelah selesai menjalani rawat inap tunjangan kinerjanya dibayarkan 100 %.

Tabel 1.2
Tabel Daftar Susunan Kelas Jabatan



SEKRETARIAT JENDERAL KEMHAN RI
BIRO KEPEGAWAIAN
DAFTAR SUSUNAN KELAS JABATAN
BIRO KEPEGAWAIAN SETJEN KEMHAN

NO	PANGKAT TNI	PANGKAT PNS	KELAS JABATAN	BESAR TUNJANGAN	KET
1	3		8	9	10
A					
1	Pati Bintang 1	IV/c-IV/d	15	Rp 14,721,000	
2	Pati Bintang 1	IV/c-IV/d	14	Rp 11,670,000	
3	Kolonel	IV/a-IV/c	13	Rp 8,562,000	
4	Letkol-Kolonel	IV/a-IV/c	12	Rp 7,271,000	
5	Mayor-Letkol	III/c-III/d	11	Rp 5,183,000	
6	Mayor-Letkol	III/c-III/d	10	Rp 4,551,000	
7	Kapten-Mayor	III/c-III/d	9	Rp 3,781,000	
8	Lettu-Kapten	III/b-III/c	8	Rp 3,319,000	
9	Letda-Kapten	III/a-III/b	8	Rp 3,319,000	
10	Letda-Lettu	III/a-III/b	7	Rp 2,928,000	
11	Letda-Lettu	III/a-III/b	6	Rp 2,702,000	
12	Serka-Peltu	II/c-II/d	5	Rp 2,493,000	
13	Sertu-Serka	II/b-II/c	4	Rp 2,350,000	
14	Serda-Sertu	II/a-II/b	3	Rp 2,216,000	

Pada tabel di atas merupakan daftar susunan kelas jabatan yang diterapkan di Kementerian Pertahanan sesuai dengan yang diamanatkan pada Permenhan RI No Permenhan No 22 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di lingkungan Kementerian Pertahanan

Tabel 1.3
Daftar personil yang tidak berada di kelas jabatan yang sesuai

 SEKRETARIAT JENDERAL KEMHAN RI BIRO KEPEGAWAIAN DAFTAR SUSUNAN PERSONEL BIRO KEPEGAWAIAN SETJEN KEMHAN									
NO	NAMA	PANGKAT/GOL	NRP/NIP	JABATAN BARU PERMEN 58 DAN 59 2014	JENJANG PANGKAT		GRADE	BESAR TUNJANGAN	KET
					PNS	TNI			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Sukinah	Penata III/c	196904121990032001	PENGOLAH DATA	III/b - III/c	Lettu - Kapten	8	Rp 3,319,000	
2	Syaifulah, S.T.	Penata III/c	197609092010121002	PENGOLAH DATA	III/b - III/c	Lettu - Kapten	8	Rp 3,319,000	
3	Ida Rosadah	Penata III/c	197206181995022001	PENGOLAH DATA	III/b - III/c	Lettu - Kapten	8	Rp 3,319,000	
4	Harmanto, S.E.	Penata III/c	197209181998031001	PENGOLAH DATA	III/b - III/c	Lettu - Kapten	8	Rp 3,319,000	
5	Wahyudi Saifudin, A.Md.	Kapten Cku	21970233990776	PENGOLAH DATA	III/b - III/c	Lettu - Kapten	8	Rp 3,319,000	
6	Dwi Anton Farikon H	Serka	21100225930688	PENGEMUDI VIP	II/a - II/b	Serda - Serka	3	Rp 2,216,000	
7	Vita Permata Indah, S.Kom	Penata III/c	198507032010122004	PENGOLAH DATA	III/a - III/b	Letda - Lettu	8	Rp 3,319,000	
8	Ruswandi	Kapten Cpl	21970030941276	PENGOLAH DATA	III/b - III/c	Lettu - Kapten	8	Rp 3,319,000	
9	Lusy Chrismarini	Kapten Caj (K)	21940144821273	PENGOLAH DATA	III/b - III/c	Lettu - Kapten	8	Rp 3,319,000	
10	M. Zaenal Latif	Kapten Inf	21960008020274	PENGOLAH DATA	III/b - III/c	Lettu - Kapten	8	Rp 3,319,000	
11	Abdul Rohim	Kapten Czi	3910805950470	PENGOLAH DATA	III/b - III/c	Lettu - Kapten	8	Rp 3,319,000	

Pegawai berada di grade 8, Pangkat III/c dan Kapten (Bisa di Grade 9) : 10 Orang

Pegawai di grade 3, pangkat Serka (bisa di Grade 5) : 1 orang

Pada tabel ini diterangkan bahwa ada beberapa personil yang berada di kelas jabatan yang tidak sesuai dengan pangkat dan golongan ruangnya.

B. Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

- Bagaimana pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi pegawai di Ropeg Setjen Kemhan.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

Mengetahui pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap motivasi pegawai Biro Kepegawaian Setjen Kemhan, Adapun Manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1) Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya serta dapat dimanfaatkan oleh kalangan akademisi sebagai referensi atau pengembangan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta pemahaman organisasi khususnya tentang tunjangan kinerja.

2) Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja, sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai melalui Tunjangan kinerja secara adil dan benar.

3) Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan dan bahan kajian pustaka untuk masyarakat untuk meneliti di masa mendatang baik tentang tunjangan kinerja dan motivasi untuk menambah wawasan.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A