

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER
PEGAWAI TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI FUNGSIONAL
ANALIS KEUANGAN PUSAT DAN DAERAH
DIREKTORAT JENDERAL PERIMBANGAN KEUANGAN
KEMENTERIAN KEUANGAN**

Disusun Oleh :

NAMA : TEGUH ARIEF WIBOWO
NPM : 1764001044
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Tesis diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar
Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.AP)



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM MAGISTER TERAPAN
TAHUN 2021**

**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama : Teguh Arief Wibowo
NPM : 1764001044
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis (Bahasa Indonesia) : Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Pegawai Terhadap Motivasi Pegawai Jafung Akpd Di Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan Kementerian Keuangan
Judul Tesis (Bahasa Inggris) : The Effect of Compensation and Employee Career Development on the Motivation of Jafung AKPD Employees at the Directorate General of Fiscal Balance, Ministry of Finance

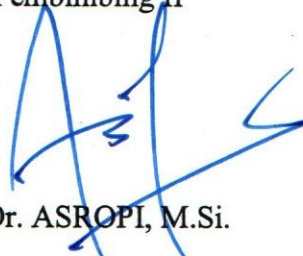
Diterima dan disetujui untuk dipertahankan Pembimbing Tesis

Pembimbing I



Dr. HAMKA, MA.

Pembimbing II



Dr. ASROPI, M.Si.

**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : TEGUH ARIEF WIBOWO
NPM : 1764001044
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR
JUDUL TESIS : PENGARUH KOMPENSASI DAN
PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI
TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI JAFUNG AKPD
DI DIREKTORAT JENDERAL PERIMBANGAN
KEUANGAN KEMENTERIAN KEUANGAN

Telah mempertahankan tesis di hadapan penguji tesis Program Magister
Terapan Administrasi Pembangunan Negara, Politeknik STIA LAN Jakarta,
Lembaga Administrasi Negara, pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 29 Juni 2021
Pukul : 15.00 WIB

TELAH DINYATAKAN LULUS PENGUJI TESIS:

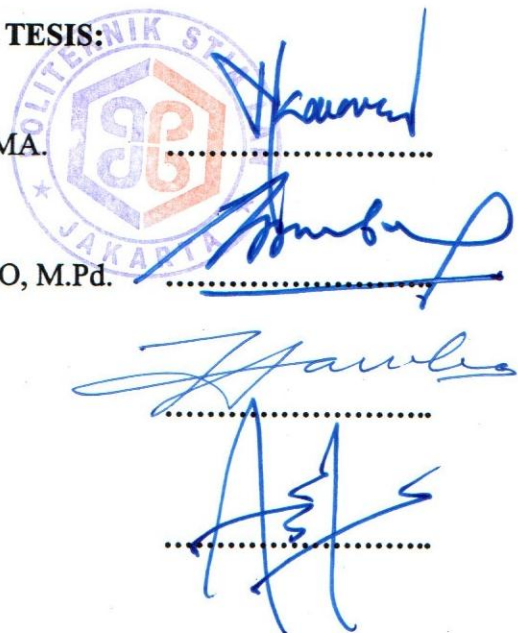
Ketua Sidang : Dr. R. LUKI KARUNIA, MA.

Sekretaris : Dr. BAMBANG GIYANTO, M.Pd.

Anggota

Anggota 1 : Dr. HAMKA, MA.

Anggota 2 : Dr. ASROPI, M.Si.



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Teguh Arief Wibowo
NPM : 1764001044
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Pegawai Terhadap Motivasi Pegawai Jafung AKPD di Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan Kementerian Keuangan” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan tugas akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan atau ketentuan yang berlaku di Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu administrasi Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan

Jakarta, 30 Juni 2021

Penulis,

Teguh Arief Wibowo

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Pegawai Terhadap Motivasi Pegawai Jafung AKPD di Direktorat Jenderal Perimbangan

Keuangan Kementerian Keuangan

Teguh A.W., Hamka, Asropi

Politeknik STIA LAN Jakarta

Dalam penelitian ini, penulis mengambil judul “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Pegawai Terhadap Motivasi Pegawai Jafung AKPD di Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan Kementerian Keuangan”. Penelitian ini bertolak dari program Reformasi Birokrasi yang akan ditindaklanjuti DJPK dengan mengganti sebagian dari Jabatan Struktural dengan Jafung AKPD. Disisi yang lain, penulis melihat motivasi Jafung AKPD terlihat menurun di masa pandemi ini, hal ini menjadi daya tarik penulis untuk meneliti faktor apakah yang mempengaruhi motivasi pegawai Jafung AKPD di DJPK. Setelah membaca kajian sebelumnya dan teori, penulis menduga faktor yang berpengaruh adalah kompensasi dan pengembangan karier.

Metode penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif dengan metode survey (kuesioner) dengan penggunaan metode kuantitatif dengan paradigma studi korelasional. Penelitian ini melihat pengaruh variable Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap sebuah variabel terikat Motivasi. Kompensasi diukur dari kompensasi ekstrinsik dan instrinsik, sedangkan pengembangan karier dari perencanaan dan manajemen karier. Untuk menganalisa data, peneliti akan menggunakan teknik analisis data yang dilakukan secara deskriptif dan inferensial (menggunakan regresi linear).

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif kompensasi dan pengembangan karier terhadap motivasi pada Jafung AKPD. Untuk kompensasi juga berpengaruh positif, tetapi tidak terdapat pengaruh positif pengembangan karier terhadap motivasi. Hasil pengolahan data menunjukkan dimensi yang berpengaruh adalah kompensasi intrinsik. Rekomendasi dari penelitian ini bahwa untuk meningkatkan motivasi Jafung AKPD dapat diupayakan dengan meningkatkan indikator yang mendapatkan nilai yang rendah dari responden, seperti desain ruang kerja, pemberian penghargaan, overtime dan informasi karier.

Kata kunci : Motivasi; Jafung AKPD DJPK; Kompensasi; Pengembangan Karier; kompensasi intrinsik.

ABSTRACT

The Effect of Compensation and Employee Career Development on the Motivation of Jafung AKPD Employees at the Directorate General of Fiscal Balance, Ministry of Finance

Teguh A.W., Hamka, Asropi
Politeknik STIA LAN Jakarta

In this study, the author took the title "The Effect of Compensation and Employee Career Development on the Motivation of Jafung AKPD Employees at the Directorate General of Fiscal Balance, Ministry of Finance". This research departs from the Bureaucratic Reform program which will be followed up by DJPK by replacing some of the Structural Positions with Jafung AKPD. On the other hand, the author sees that Jafung AKPD's motivation seems to be declining during this pandemic, this is the author's attraction to examine what factors affect the motivation of Jafung AKPD employees at DJPK. After reading previous research and theory, the writer suspects that the influencing factors are compensation and career development.

Judging from the natural place of the object of research, the author's method in this study is a descriptive approach with a survey method (questionnaire) with the use of quantitative methods with a correlational study paradigm. This research looks at the effect of the Compensation and Career Development variable on a dependent variable of Motivation. Compensation is measured from extrinsic and intrinsic compensation, while career development is from career planning and management. To analyze the data, the researcher will use data analysis techniques that are descriptive and inferential (using linear regression).

The results showed that there was a positive effect of compensation and career development on motivation in Jafung AKPD. Compensation also has a positive effect, but there is no positive effect of career development on motivation. The results of data processing show that the influential dimension is intrinsic compensation. The recommendation from this research is to increase the motivation of Jafung AKPD by increasing indicators that get low scores from respondents, such as work space design, awarding, overtime and career information.

Keywords: Motivation; Jafung AKPD DJPK; Compensation; Career Development; intrinsic compensation.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim. Dengan menyebut nama Tuhan yang Maha Pengasih dan Penyayang, alhamdulillah Robbil'Alamiin akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Pegawai Terhadap Motivasi Pegawai Jafung AKPD di Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan Kementerian Keuangan” sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Penulisan tesis ini dilaksanakan guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Magister (S.2) di POLITEHNIK STIALAN Jakarta. Dalam penyusunan tesis ini, penulis menyadari bahwa banyak sekali bantuan, masukan, dan dukungan dari berbagai pihak, sebagai kontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung kepada Penulis dalam penyusunan Tesis ini. Pada kesempatan yang baik ini menyampaikan terima kasih kepada Gusti Allah SWT yang telah memberikan karunia kemauan, semangat dan kekuatan dalam memperbaiki diri dan menyelesaikan tesis ini serta salam dan shalawat kepada Kanjeng Rosul Muhammad SAW yang telah mengenalkan cinta dan kasihsayangNya, dan juga kepada 1) Bapak Dr. Hamka, MA., selaku Dosen pembimbing 1 yang telah membimbing, memberikan arahan dan semangat kepada peneliti dengan sabar selama penyusunan tesis ini mulai 23 Februari 2018 sampai dengan saat ini; 2) Bapak Dr. Asropi, M.Si, sebagai Dosen pembimbing 2 yang telah mengajarkan metode penelitian dan memberikan bimbingan dan masukan mulai seminar proposal tesis sampai dengan revisi tesis.

Selanjutnya, penulis menghaturkan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. R. Luki Karunia, MA sebagai ketua tim penguji yang telah memberikan masukan dan arahan kepada penulis untuk menyempunakan tugas akhir/ tesis ini;

2. Bapak Dr. Bambang Giyanto, M.Pd. sebagai sekretaris tim penguji yang telah memberikan masukan dan arahan kepada penulis untuk menyempunakan tugas akhir/ tesis ini;
3. Mbak Mega dan Mbak Fida, Mbak Ingrid petugas administrasi keuangan(maaf bikin gaduh bagian keuangan he3) dan Pak Triadi perpustakaan, yang telah memberikan semangat dan mengingatkan penulis agar menyelesaikan penyusunan dan administrasi sesuai dengan waktu yang ditetapkan;
4. Teman- teman angkatan 2017 STIA LAN yang selalu mengingatkan dan mensupport untuk menyelesaikan tesis ini, seperti Uni Riza, Bro Meilan, Bro Tarnoto, Ito Herlyn, Mbak Tuti, Om OOn, Om PariZ, Om Dhana, Om Catur, Om David (ketua kelas), Om Agung, Om Samsul, Tante Bunga, Tante Eka, Tante Rina, Om Yuli dan teman-teman lain yang belum disebutkan namanya;
5. Teman-teman di DJPK, Pak Putut, Bro Hendro Andrew, Bro Wahyu, Bro Sigit, Bro Hijrah, Bro Erdhani, Bro Edwin, Bro Aradea, Mbak Fera, Pak Bro Sandy, Bro Lilik, Bro Slamet, Bro Yoga, Bro Nur, Mbak Intan, Mbak Shanaya, Bro Bella, Mbak Defin, Mbak Khisba , Bro Eko Handoko, Mbak Ayu, Bro Ucup, Bro Ocir, Bro Doni, Pak Agus Chris, Pak Madyagama, Pak Imaddudin, Bro Joko, Bro Bondan, Mbak Muthia, Bro Zen, Three MastKenthir (Bro Gimani, Bro Bayu dan Bang Udin) dan semua teman-teman Jafung AKPD serta teman-teman yang belum sempat disebutkan disini, terimakasih atas kesempatan dan dukungannya selama ini. Spesial untuk teman Jafung AKPD, semua akan menjadi Jafung pada akhirnya :D ;
6. Seluruh dosen, kantin dan staf administrasi pada program Pascasarjana Politeknik STIALAN Jakarta, yang telah mendukung dalam menyelesaikan penulisan tesis.
7. Teristimewa untuk Alm. Mbah Syahrie, Almh. Mbah Sutyar, Alm Bapak dan Ibunda tercinta yang selalu menganugerahkan doa, kasih sayang,

kepercayaan, dan dukungan kepada saya, dalam kondisi apapun, dengan ketulusan dan penuh cinta, al fatihah.

8. Istriku tercinta Dian Eka dan anak-anakku tersayang Mas Fariz, Mbak Yasmin, Almh Ken Kinasih yang telah menjadi obor semangat dalam menyelesaikan studi, semoga dengan selesainya studi ini Ayah bisa memiliki waktu lebih bersama keluarga dan menjadi lebih manfaat, dan barokah. Buat adik-adikku YoyoknRiza, RendranIta, Upi, Kholis, Aswin, Soni, Sigit dan teman2 di Malang alm. Azez, Harun, Hence, Irung, Benu, Zundap,Cemi, Lander, Tapir n Tapir, dan yang tidak sempat disebutkan namanya, yang selalu support , maturnuwus lop atas segalanya. Penulis berharap tesis ini dapat menjadi acuan dalam penelitian tentang Jafung AKPD dan bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Aparatur serta bermanfaat bagi para pembaca. Aamin yaa Robbal aalamiin.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Depok, 01 Juli 2021
Penulis

Teguh Arief Wibowo
NPM. 1764001044

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. LATAR BELAKANG MASALAH	
A. Latar belakang	2
B. Identifikasi masalah	5
C. Rumusan permasalahan	6
D. Tujuan penelitian	6
E. Manfaat penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian terdahulu	8
B. Tinjauan kebijakan dan teoritis	14
C. Kerangka berpikir	31
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode penelitian.....	36
B. Teknik pengumpulan data	38
C. Teknis pengolahan dan analisis data	40
D. Instrumen penelitian.....	46
BAB IV. HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran umum dan lokasi penelitian.....	55
B. Deskripsi data.....	58
C. Data Penelitian	60
D. Pembahasan hasil penelitian dan keterbatasan penelitian.....	65
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	90
B. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA.....	97

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Absensi Jafung AKPD DJPK	3
Tabel 3.1. Dimensi dan Indikator pada Variabel Kompensasi.....	51
Tabel 3.2. Dimensi dan Indikator pada Variabel Pengembangan Karier.....	52
Tabel 3.3. Dimensi dan Indikator pada Variabel Motivasi.....	53
Tabel 4.1. Distribusi Responden Jafung AKPD Berdasarkan Gender.....	58
Tabel 4.2. Distribusi Responden Jafung AKPD Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.3. Distribusi Responden Jafung AKPD Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
Tabel 4.4. Distribusi Responden Jafung AKPD Berdasarkan Jabatan Terakhir	60
Tabel 4.5. Uji Normalitas	61
Tabel 4.6. Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4.7. Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 4.8. Uji Koefisien determinasi	64
Tabel 4.9. Uji Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Motivasi	66
Tabel 4.10. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kompensasi Ekstrinsik	68
Tabel 4.11. Distribusi Jawaban Ketidakpuasan Responden Terhadap Dimensi Kompensasi Ekstrinsik	69
Tabel 4.12. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kompensasi Instrinsik	71
Tabel 4.13. Distribusi Jawaban Ketidakpuasan Responden Terhadap Dimensi Kompensasi Ekstrinsik	72
Tabel 4.14. Regresi Dimensi Ekstrinsik dan Instrinsik Kompensasi	73
Tabel 4.15. Regresi Pengembangan Karier	75
Tabel 4.16. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Dimensi Perencanaan Karier	77
Tabel 4.17. Distribusi Jawaban Ketidakpuasan Responden Terhadap Dimensi Perencanaan Karier	78
Tabel 4.18. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Dimensi Manajemen Karier	79
Tabel 4.19. Distribusi Jawaban Ketidakpuasan Responden Terhadap Dimensi Manajemen Karier	79
Tabel 4.20. Regresi Dimensi Perencanaan dan Manajemen Karier	81
Tabel 4.21. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kebutuhan untuk Berprestasi	82
Tabel 4.22. Distribusi Jawaban Ketidakpuasan Responden Terhadap Dimensi Kebutuhan untuk Berprestasi	83
Tabel 4.23. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kebutuhan untuk Berinteraksi Social	84
Tabel 4.24. Distribusi Jawaban Ketidakpuasan Responden Terhadap Dimensi Kebutuhan untuk Berinteraksi Social	84
Tabel 4.25. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Dimensi	

	Kebutuhan untuk Kebutuhan untuk Menguasai Sesuatu	85
Tabel 4.26.	Distribusi Jawaban Ketidakpuasan Responden Terhadap Dimensi Kebutuhan untuk Kebutuhan untuk Menguasai Sesuatu	86
Tabel 4.27.	Uji F	87



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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Pengembangan Karier	29
Gambar 2.2. Kerangka Berpikir.....	32
Gambar 2.3. Hubungan Dimensi dari Kompensasi dengan Motivasi.....	34
Gambar 2.4. Hubungan Dimensi dari Karier dengan Motivasi	34
Gambar 3.1. Hubungan kausal antar variable	42
Gambar 3.2. Hubungan Kausal X1 dan X2 Terhadap Y	46
Gambar 4.1. Struktur Organisasi DJPK	56

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran lembar persetujuan.....	ii
Lampiran lembar pengesahan	iii
Lampiran Surat pernyataan	iv
Lampiran Abstrak	v
Lampiran Abstract	vi
Lampiran Biodata	101
Lampiran 1 data hasil kuesioner	102
Lampiran 2. Hasil tes korelasi pearson	109
Lampiran 3 uji asumsi klasik	112
Lampiran 4 kuesioner penelitian.....	115

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

LATAR BELAKANG MASALAH

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam pidato pelantikannya, Presiden Joko Widodo menyampaikan program Reformasi Birokrasi dengan memangkas pejabat struktural di birokrasi digantikan dengan Jabatan Fungsional (Jafung). Pemangkasan ini bertujuan menciptakan birokrasi yang lebih ramping dalam rangka mendukung iklim investasi yang lebih baik dan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Jabatan Fungsional Analis Keuangan Pusat dan Daerah (AKPD) ini dapat menjadi suatu pilihan bagi Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan selain Jabatan Fungsional Analis Keuangan (AK) dan Jabatan Fungsional lainnya. Untuk kedepannya sesuai dengan arahan Presiden dengan mengurangi proporsi dari Jabatan Struktural dan digantikan dengan Jafung dengan proporsi lebih dari 75% dari total pegawai DJPK, maka akan ada reorganisasi dan program *delayering*. Perubahan susunan jabatan dan organisasi ini tidak boleh mempengaruhi output dan kinerja dari DJPK, karena sangat besar pengaruhnya bagi pelaksanaan pembangunan di daerah dan pelayanan publik seluruh Pemerintah Daerah di Indonesia. Dalam pencapaian tugas pokok dan fungsi DJPK terutama dalam penetapan alokasi Dana Perimbangan beserta alokasi Dana Desa, Sistem informasi keuangan daerah (SIKD) akan menjadi tambahan tugas bagi Jabatan Fungsional dalam hal ini JF AKPD. Sangat diperlukan persiapan dan usaha yang berat untuk menyiapkan penambahan tugas yang sangat krusial bagi Jafung AKPD untuk di berikan tambahan tugas yang selama ini menjadi wilayah pegawai struktural, untuk itu diperlukan motivasi yang bagus dari Jafung AKPD untuk meningkatkan kemampuan dan merubah pola kerja dengan ritme yang lebih padat, dan *high risk* dari godaan penyalahgunaan wewenang. Di satu sisi yang lain kondisi pandemic dan resesi ini menjadi tantangan yang sangat berat bagi DJPK dalam melakukan koordinasi, dan proses

kerja untuk menghasilkan kebijakan yang tepat dan cepat untuk menghadapinya baik di dalam bidang kesehatan, sosial dan pemulihan ekonomi. Dalam kondisi pandemic ini kemampuan dan kemauan dari para Jafung sangat diperlukan dimana pelaksanaan kerja tetap harus dilakukan dengan lebih berat, baik dari sisi peralatan, system, dan pekerjaan yang harus menyesuaikan dengan kondisi sesuai dengan protocol kesehatan. Jafung AKPD Pusat dimasa PSBB sebagian besar belum mendapatkan laptop dinas, dengan adanya work from home dan dengan kewajiban yang sudah ada dan tambahan pekerjaan maka sebagian Jafung AKPD harus membeli laptop atau computer buat di rumah dan menambah jam kerja di rumah. Dengan ritme yang ketat dan berlangsung lama dalam waktu satu tahun ini, motivasi dari sebagian Jafung AKPD terlihat menurun terlihat dari keterlambatan absen pagi, kelupaan absen pulang (data disajikan dalam table 1.1), semangat atau antusias untuk berkoordinasi dengan Rapat via zoom, mulai banyak yang terlambat memasuki *room zoom*, terutama bila rapat zoom di luar jam kerja dimana Pegawai baru pulang kerja(WFO) di rumah sudah menunggu jadwal rapat via zoom, keaktifan dalam rapat dan diskusi via whatsapp group, permintaan sebagai narasumber (untuk Pemda tidak diperkenankan menerima honorarium sebagai Narasumber) dalam pembahasan kebijakan standar harga satuan regional, bagan akun standar dan juga dorongan berpartisipasi dalam pekerjaan. Overtime di luar jam kerja ini tidak mendapatkan kompensasi intrinsic maupun ekstrinsik, dan sistem mutasi dan kerja serta karier bagi pengembangan pegawai Jafung AKPD juga belum bisa memberikan motivasi di saat bekerja di masa pandemic dan transisi ini.

Tabel 1.1
Data Absensi Jafung AKPD DJPK

Status	Tahun 2020			
	Sebelum Pandemi	Setelah Pandemi		
	Januari s.d. Maret	April s.d. Juni	Juli s.d. September	Oktober s.d. Desember
DT1	19	9	4	6
PSW1	0	26	0	1
X	3	2	3	0
DT2	0	3	2	1
DT3	2	4	4	5
PSW2	0	0	0	0
PSW3	0	0	1	0
PSW4	1	14	22	8
I	1	0	0	0

Sumber dari DJPK

Dari data yang tersaji dapat dilihat bahwa tingkat kepatuhan absensi Jafung AKPD DJPK menurun bila dibandingkan sebelum adanya pandemic. Contohnya dt 3 (datang terlambat) pada triwulan 1 dari 2 kali frekwensi sebelum pandemic meningkat 100% pada triwulan ke 2 dan triwulan ke 3 sedangkan pada triwulan ke 4 malah naik 150%. Untuk PSW 4 (pulang sebelum waktunya) ini yang sangat keliatan bahwa dari triwulan 1(sebelum pandemic) meningkat 1400% pada triwulan 2 dan puncaknya 2200% pada triwulan 3 dan turun menjadi 800% kenaikannya dibandingkan triwulan 1 di tahun 2020. Hal-hal ini yang semalin mendorong peneliti untuk meneliti dari motivasi Jafung AKPD DJPK pada saat ini. Posisi Jafung Utama pada 4 direktorat yang ada di DJPK selama ini masih kosong, sementara disisi yang lain sudah banyak Pegawai Jafung AKPD yang memiliki Jabatan Madya dan sudah bisa memiliki kualifikasi untuk menjabatnya dan belum ada proses seleksi serta konselling karir.

Dalam pencapaian Sasaran dan target organisasi pasti sangatlah terpengaruh dari motivasi para anggota dalam oraganisasi tersebut, hal ini juga berlaku bagi Organisasi DJPK. Motivasi merupakan salah satu pendorong bagi

Jafung AKPD dalam pencapaian targaet dari indicator kinerja yang telah ditetapkan dalam target pencapaian pertahun dan juga tugas tambahan dari institusi..Motivasi dari para pegawai menjadi hal yang sangat penting pada kondisi saat ini untuk dipelihara bahkan kalau bisa ditingkatkan, dimana menurut para ahli yang beraliran klasik yang berpikir konservatif beranggapan bahwa motivasi pegawai hanya berdasarkan kebutuhan uang saja atau kompensasi yang mendasar, sedangkan perkembangan pemikiran saat ini menyatakan bahwa para pegawai dapat dimotivasi oleh beberapa faktor tidak hanya kebutuhan uang, tetapi juga memiliki kebutuhan penghargaan akan prestasi dan aktualisasi diri dalam pekerjaan ataupun aktifitas dalam organisasi.

Jafung Fenomena dan faktual ini menjadi landasan dari penulis untuk meneliti apakah kompensasi, atau pengembangan karier mempengaruhi motivasi untuk mengabdikan sebagai Jafung AKPD? Dengan adanya fenomena tersebut diperlukan informasi yang tepat mengenai faktor yang mempengaruhi motivasi agar dapat menjadi input dalam pengambilan kebijakan kompensasi dan pengembangan karier Jafung AKPD untuk memepertahankan atau bahkan meningkatkan motivasi Jafung AKPD, hal inilah yang mendasari penulis memutuskan menggunakan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Pegawai Terhadap Motivasi Pegawai Jafung AKPD di Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan Kementerian Keuangan”.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dari latar belakang penelitian ini adalah:

1. Untuk kedepannya sesuai dengan arahan Presiden dalam program Reformasi Birokrasi dengan meminimalisir Jabatan Struktural maka pelaksanaan pekerjaan akan digantikan dengan Jafung, maka dalam pencapaian Tupoksi DJPK terutama dalam penetapan alokasi Dana Perimbangan beserta alokasi Dana Desa yang sebesar hamper 1/3 APBN akan menjadi tambahan tugas dari Jafung di DJPK dalam hal ini Jafung AKPD. Untuk itu diperlukan motivasi yang bagus dari Jafung AKPD untuk meningkatkan kemampuan, kualitas kajian (mengantisipasi perubahan kondisi global maupun nasional) dan merubah pola kerja dengan ritme yang lebih padat, lebih *high risk* dari godaan penyalahgunaan wewenang.
2. Dalam kondisi pandemic ini kemampuan dan kemauan dari para Jafung AKPD sangat diperlukan dimana pelaksanaan kerja tetap harus dilakukan dengan lebih berat, baik dari sisi peralatan, system, dan pekerjaan yang harus menyesuaikan dengan kondisi sesuai dengan protocol kesehatan. Sebagian besar Jafung AKPD ada tambahan pekerjaan dan pengeluaran untuk pelaksanaan kerja (membeli Komputer atau Notebook, langganan zoom, data) dan *overtime* untuk mendukung *Work From Home* dan peluang karir belum terpola dengan baik. Motivasi dari Jafung AKD terlihat menurun terlihat dari antusias dalam penyiapan bahan pimpinan, ketepatan waktu mengikuti rapat, keaktifan dalam rapat.
3. Kompensasi Jafung AKPD lebih rendah daripada Jafung AK sementara kewajiban pekerjaan juga penting dan banyak, kurangnya pengharaan kompensasi terhadap kinerja Jafung AKPD.
4. Untuk itu diperlukan informasi faktor-faktor yang berpengaruh dalam motivasi guna menjadi input dalam pengambilan kebijakan yang tepat

dalam Kompensasi, Pengembangan Karier dalam mempertahankan bahkan meningkatkan Motivasi Jafung AKPD.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagaimana berikut :

1. Apakah Kompensasi Pegawai berpengaruh Terhadap Motivasi Pegawai Jafung AKPD di DJPK Kemenkeu?
2. Apakah Pengembangan Karir Pegawai berpengaruh Terhadap Motivasi Pegawai Jafung AKPD di DJPK Kemenkeu?
3. Apakah Kompensasi bersama Pengembangan Karir Pegawai berpengaruh Terhadap Motivasi Pegawai Jafung AKPD di DJPK Kemenkeu?

Melihat berbagai permasalahan yang teridentifikasi, maka dipersiapkan batasan masalah dalam penelitian ini agar ruang lingkup penelitian ini jelas batasannya. Adapun batasan ruang lingkup dalam penelitian ini meliputi kompensasi, pengembangan karier dan motivasi, serta Pegawai Jafung AKPD di DJPK Kemenkeu.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka peneliti menetapkan tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisa besarnya pengaruh Kompensasi Pegawai Terhadap Motivasi Pegawai Jafung AKPD di DJPK Kemenkeu.
2. Menganalisa besarnya pengaruh Pengembangan Karir Pegawai terhadap Terhadap Motivasi Pegawai Jafung AKPD di DJPK Kemenkeu.
3. Menganalisa besarnya pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Pegawai terhadap Terhadap Motivasi Pegawai Jafung AKPD di DJPK Kemenkeu.

E. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini, peneliti mengharapkan *output* yang bermanfaat baik bagi Akademisi maupun Praktisi. Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Manfaat penelitian ini secara Akademis, *output* laporan akhir dari penelitian semoga dapat memberikan manfaat secara akademis bagi pengembangan dalam ilmu administrasi terutama dalam administrasi aparatur, manajemen sumber daya aparatur pada umumnya Jabatan Fungsional pada khususnya dan dapat dijadikan bahan rujukan bagi penelitian lainnya dalam kajian mengenai kompensasi, pengembangan karier dan motivasi aparatur negara.
2. Manfaat penelitian ini secara Praktis, *output* laporan akhir dari penelitian semoga dapat memberikan informasi yang baik mengenai motivasi aparatur negara yang terutama Pegawai Jafung AKPD di DJPK Kemenkeu, dan dapat memberikan masukan informasi bagi para pimpinan dalam proses menentukan kebijakan kompensasi pegawai Jafung AKPD, dan pengembangan karir untuk meningkatkan motivasi pegawai agar kualitas dan kinerja pegawai menjadi lebih baik tercapai sasaran dan target organisasi.