

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN
SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT**

Disusun Oleh :

NAMA : SUSETYO HADI
NPM : 1864002186
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBERDAYA 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 MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama : Susetyo Hadi
NPM : 1864002186
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis (Bahasa Indonesia) : Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut
Judul Tesis (Bahasa Inggris) : *The Effect of Performance Allowance and Work Motivation on Employee Performance in the Secretariat of the Directorate General of Sea Transportation*

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan Pembimbing Tesis

Jakarta, Juni 2021

Pembimbing

(Dr. A Rina Herawati M. Si)

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PENGESAHAN

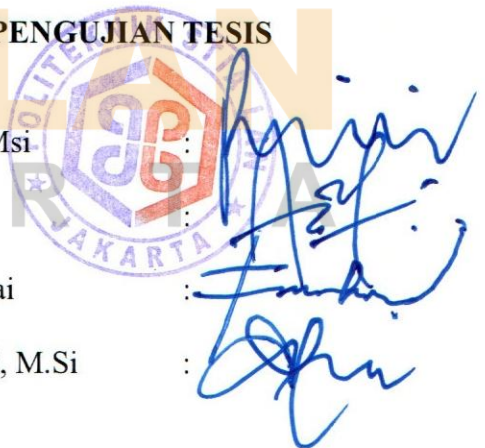
Nama : Susetyo Hadi
NPM : 1864002186
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan
Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut

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

Hari : Jum'at
Tanggal : 25 Juni 2021
Pukul : 07.30 – 09.00

TELAH DINYATAKAN LULUS PENGUJIAN TESIS

Ketua Sidang : Dr Ridwan Radjab, Msi
Sekretaris : Dr. Asropi
Anggota : Dr. Firman Hadi Rivai
Pembimbing : Dr. A. Rina Herawati, M.Si



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SUSETYO HADI
NPM : 1864002186
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 TUNJANGAN KINERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT ”* merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan tugas akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap 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 di paksakan.

Jakarta, Juni 2021

Penulis,

SUSETYO HADI



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kami sampaikan kehadiran Allah SWT yang dengan rahmat dan karunia Nya telah memberikan kesempatan melalui kesehatan dalam mengerjakan dan menyelesaikan Tesis yang berjudul *“PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN MOOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT”*. Tesis ini selanjutnya menjadi salah satu syarat untuk memenuhi sebagian syarat ujian Magister Strata (S2) Program Studi Administrasi Pembangunan Negara Politeknik STIA-LAN Jakarta.

Ucapan terima kasih disampaikan terutama untuk Ibu Dr. A Rina Herawati M. Si selaku dosen pembimbing yang bersedia meluangkan waktunya, memberikan arahan, bimbingan dan tentunya ilmu serta semangat dalam menyelesaikan Tesis ini.

Selain itu, diucapkan pula terima kasih kepada:

1. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta beserta jajarannya, atas kesempatan yang diberikan dalam penulisan Tesis ini;
2. Para Dosen Politeknik STIA LAN Jakarta, atas bimbingan dan ilmu yang telah diberikan;
3. Kedua orang tua, istri dan anak-anak yang dengan segala keikhlasan serta kesabarannya memberikan doa yang tiada henti;

4. Kepala Bagian Kepegawaian Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut beserta staf. Terima kasih atas dukungan dan bantuan yang diberikan;
5. Sahabat-sahabat mahasiswa Politeknik STIA LAN angkatan 2018, terima kasih untuk kebersamaan selama penulis menuntut ilmu.

Disadari bahwa penulisan Tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan lapang hati menerima segala kritik dan saran guna memperbaiki dan menyempurnakan tulisan ini. Akhir kata, diharapkan Tesis ini bisa bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan penulis pribadi pada khususnya.

Jakarta, Juni 2021

Penulis

Susetyo Hadi

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRAK

Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut

Susetyo Hadi, Dr. A Rina Herawati M. Si
cusduapuluh@gmail.com
Politeknik STIA LAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Kinerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah dan swasta. Perhatian yang begitu besar terhadap kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebar kuesioner menggunakan google form karena untuk kontak fisik sangat diminimalisir terkait pengendalian wabah virus corona serta studi kepustakaan.

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, sebagai berikut: dari hasil penelitian yang diketahui bahwa 9,5 % kinerja pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut dipengaruhi oleh faktor tunjangan kinerja, hal ini berarti bahwa tunjangan kinerja memiliki hubungan yang positif dan mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan terhadap variabel motivasi, pendapat yang disampaikan oleh Mangkunegara (2007:18) terhadap hasil penelitian para pakar yang menyebutkan bahwa "ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pegawai yang mempunyai prestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi dan sebaliknya mereka yang kinerjanya disebabkan karena motivasi kerjanya rendah" telah terbukti dimana berdasarkan hasil penelitian 18,3% kinerja pegawai dipengaruhi motivasi. Sedangkan apabila tunjangan Kinerja dan Motivasi Kerja secara bersamaan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai diperoleh hasil sebesar 18,7 %. Hal ini sesuai dengan pendapat Panggabean (2002:89) yang menyebutkan bahwa "fungsi utama dari insentif adalah memberikan tanggung jawab dan dorongan dari dalam diri kepada karyawan. insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya (kinerja) untuk mencapai tujuan organisasi".

Kata kunci : Tunjangan Kinerja, Motivasi, Kinerja Pegaawai

ABSTRACT

The Effect of Performance Allowance and Work Motivation on Employee Performance in the Secretariat of the Directorate General of Sea Transportation

Susetyo Hadi, Dr. A Rina Herawati M. Si
cusduapuluh@gmail.com
Politeknik STIA LAN

This study aims to analyze the influence of performance allowances and work motivation on employee performance. Performance has become the center of attention from various groups, both government and private. Such great attention to performance can be understood because it involves the efficiency and effectiveness of the use of human resources that have been determined by the organization.

This research was conducted using a descriptive research method with a quantitative approach. The data collection technique used is distributing questionnaires using google forms because physical contact is very minimized related to controlling the corona virus outbreak as well as literature study.

Based on the analysis and discussion of research results the Effect of Performance Allowance and Work Motivation on Employee Performance in the Secretariat of the Directorate General of Sea Transportation, as follows: from the results of the study it is known that 9.5% of employee performance at the Secretariat of the Directorate General of Sea Transportation is influenced by the performance allowance factor, this means that the performance allowance has a positive relationship and affects employee performance. As for the motivation variable, the opinion conveyed by Mangkunegara (2007: 18) on the results of research by experts which states that "there is a positive relationship between motivation and performance achievement. This means that employees who have high achievements will achieve high performance and vice versa those whose performance is because of low work motivation" has been proven where based on the results of research 18.3% of employee performance is influenced by motivation. Meanwhile, if the performance allowance and work motivation simultaneously have an effect on employee performance, the result is 18.7%. This is in accordance with the opinion of Panggabean (2002: 89) which states that "the main function of incentives is to provide responsibility and encouragement from within to employees. Incentives ensure that employees will direct their efforts (performance) to achieve organizational goals".

Keywords: Performance Allowance, Motivation, Employee Performance

DAFTAR ISI

	Hal
LEMBAR JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Rumusan Permasalahan	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Penelitian Terdahulu	12
B. Tinjauan Kebijakan dan Teori	14
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2. Tunjangan Kinerja	21
3. Motivasi	23
4. Kinerja	34
C. Kerangka Berfikir	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43
A. Metode Penelitian	43
B. Teknik Pengumpulan Data	44
1. Populasi	44

2. Sampel	44
C. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	48
1. Teknik Pengolahan Data	48
2. Teknik Analisis Data	49
D. Prosedur Validasi dan Model Kebijakan	49
a. Pengujian Instrumen	49
a.1. Uji Validitas Instrumen	50
a.2. Uji Reliabilitas	56
b. Uji Persyaratan Analisis	58
b.1. Uji Normalitas	58
b.2. Uji Homogenitas	59
c. Uji Hipotesis	60
c.1. analisis Tingkat Capaian Responden	61
c.2. Analisis Regresi	61
c.3. Analisis Korelasi	63
c.4. Analisis Determinasi	66
d. Rancangan Uji Hipotesa	66
e. Lokasi Penelitian	66
E. Instrumen Penelitian	67
BAB IV HASIL PENELITIAN	69
A. Gambaran Umum Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut.	69
1. Tugas Pokok, fungsi, dan susunan organisasi	69
B. Deskripsi Data	79
1. Tunjangan Kinerja	80
2. Motivasi	86
3. Kinerja	93
C. Analisis Hipotesis Penelitian	100
D. Penjelasan dari Keseluruhan Analisis	112
BAB V Kesimpulan dan Saran	117

A. Kesimpulan	118
B. Saran	120
DAFTAR PUSTAKA	125



POLITEKNIK
STIA LAN
 J A K A R T A

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Besaran Tunjangan Kinerja Perkelas Jabatan	2
Tabel 1.2 Rata-rata SKP, Orientasi Pelayanan, dan Disiplin	4
Tabel 1.3 Rata-rata Komitmen, Disiplin, Kerjasama	5
Tabel 1.4 Index Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan	6
Tabel 3.1 Populasi Pegawai Sekretariat Ditjen Hubla	44
Tabel 3.2 Sampel pegawai Sekretariat Ditjen Hubla	46
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Tunjangan Kinerja	52
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Motivasi	53
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	55
Tabel 3.6 Nilai Reliabilitas Variabel	57
Tabel 3.7 Normalitas Data	59
Tabel 3.8 Kriteria Jawaban Responden	61
Tabel 3.9 Koefisien Korelasi	64
Tabel 3.10 Daftar Instrumen Penelitian	68
Tabel 4.1 Hasil Deskripsi Variabel Tunjangan Kinerja	80
Tabel 4.2 Kecendrungan Sentral Variabel Tunjangan Kinerja	82
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Tunjangan Kinerja	84
Tabel 4.4 Hasil Tingkat Capaian Responden Variabel Motivasi	86
Tabel 4.5 Perhitungan Variabel Motivasi	90

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi	92
Tabel 4.7 Hasil Tingkat Capaian Responden Variabel Kinerja	94
Tabel 4.8 Perhitungan Variabel Kinerja	96
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Skor Tunjangan Kinerja	98
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Sederhana Antara Tunjangan Kinerja dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut	101
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Sederhana Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut	105
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Sederhana Antara Tunjangan Kinerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut	109

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 4.1 Grafik Histogram Variabel Tunjangan Kinerja	84
Gambar 4.2 Skala Likert Variabel Tunjangan Kinerja	85
Gambar 4.3 Grafik Kurva Variabel Morivasi	91
Gambar 4.4 Skala Likert Variabel Motivasi	93
Gambar 4.5 Grafik Kurva Variabel Kinerja	97
Gambar 4.6 Skala Likert Variabel Kinerja	99



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kekayaan utama dalam suatu organisasi maupun lembaga, karena tanpa sumber daya manusia aktivitas organisasi atau lembaga tidak akan berjalan. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau lembaga dalam hal ini pegawai, memiliki peranan yang penting dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai dari organisasi. Oleh karena itu organisasi berusaha mendapatkan dan mengembangkan pegawai yang kompeten dan memiliki motivasi kerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah dan swasta. Perhatian yang begitu besar terhadap kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Bahwa Kementerian Perhubungan telah melaksanakan reformasi birokrasi di lingkungannya maka dalam upaya peningkatan kinerja pegawai perlu diberikan tunjangan kinerja, sama halnya dengan pelaksanaan tugas di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut dapat dikatakan sangat baik apabila didukung oleh kondisi pegawai yang merasa nyaman dalam pemenuhan haknya.

Untuk itulah dalam rangka pemenuhan hak tersebut Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut terus meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan tunjangan kinerja terhadap PNS dilingkungannya, sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 90 tahun 2013 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 133 tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan dan

Peraturan Presiden Nomor 119 tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan,.

Tunjangan kinerja ini diharapkan secara signifikan berpengaruh sehingga pegawai termotivasi terhadap pekerjaannya. Terlihat pada tabel 1.1 besaran tunjangan kinerja pegawai yang diterima pegawai tiap bulannya per kelas jabatan.

Tabel 1.1 Besaran Tunjangan Kinerja Perkelas Jabatan

Kelas Jabatan	Tunjangan Kinerja
1	2
17	Rp. 33.240.000,00
16	Rp27.577.500,00
15	Rp 19.280.000,00
14	Rp 17.064.000,00
13	Rp 10.936.000,00
12	Rp9.896.000,00
11	Rp8.757.600,00
10	Rp5.979.200,00
9	Rp5.079.200,00
8	Rp4.595.150,00
7	Rp3.915.950,00
6	Rp3.510.400,00
5	Rp3.134.250,00
4	Rp3.134.250,00
3	Rp2.898.000,00
2	Rp2.898.000,00
1	Rp2.531.250,00

Apabila tunjangan kinerja diberikan secara tepat dan benar para pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sesuai dengan pendapat dari Hasibuan (2007:121) mengemukakan "Apabila tunjangan itu diberikan tidak memadai atau kurang

tepat maka akan berdampak pada prestasi kerja (kinerja), motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai akan menurun”.

Dalam rangka pemberian tunjangan kinerja yang tepat dan dapat diukur melalui penilaian prestasi kerja (kinerja) maka berdasarkan SE Menpan RB Nomor B/2810/M.PAN-RB/08/2016 perihal penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), disebutkan bahwa “Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah melaporkan hasil Penilaian Prestasi Kerja PNS kepada Badan Kepegawaian Negara sebagai evaluasi terhadap pelaksanaan penilaian prestasi kerja paling lama akhir Maret tahun berikutnya”. Kemudian ditindak lanjuti oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) melalui SE Kepala BKN Nomor: K.26-30/V.104-4/99 dalam butir 3 (tiga) yang menyebutkan bahwa “Pelaporan penilaian prestasi kerja PNS mulai Tahun 2016 sudah harus menggunakan aplikasi E-Lapkin (Laporan Kinerja secara Elektronik).

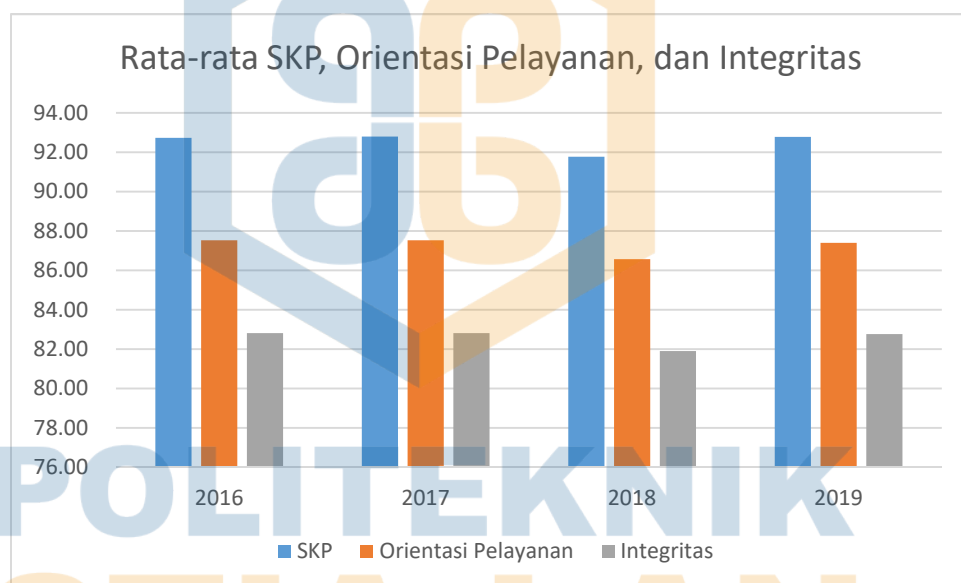
Dalam pelaporan penilaian prestasi kerja tersebut dinyatakan dengan angka dan sebutan atau prediksi sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pasal 41 ayat 5 yang berbunyi Penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau prediksi sebagai berikut:

- a. Sangat baik, apa bila PNS memiliki :
 - 1) Nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) $\leq x \leq 120$ (Seratus dua puluh)
 - 2) menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara;
- b. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) $\leq x \leq$ angka 110 (seratus dua puluh);
- c. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) $\leq x \leq$ angka 90 (sembilan puluh);
- d. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) $\leq x \leq$ angka 70 (tujuh puluh); dan

- e. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh).

Penilaian Kinerja PNS dilakukan terhadap Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja. Pengukuran kinerja dilaksanakan berdasarkan data dukung mengenai kemajuan kinerja berupa Sasaran Kerja Pegawai, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, disiplin, dan kepemimpinan yang terdapat pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Tabel 1.2 Rata-rata SKP, Orientasi Pelayanan, dan Disiplin

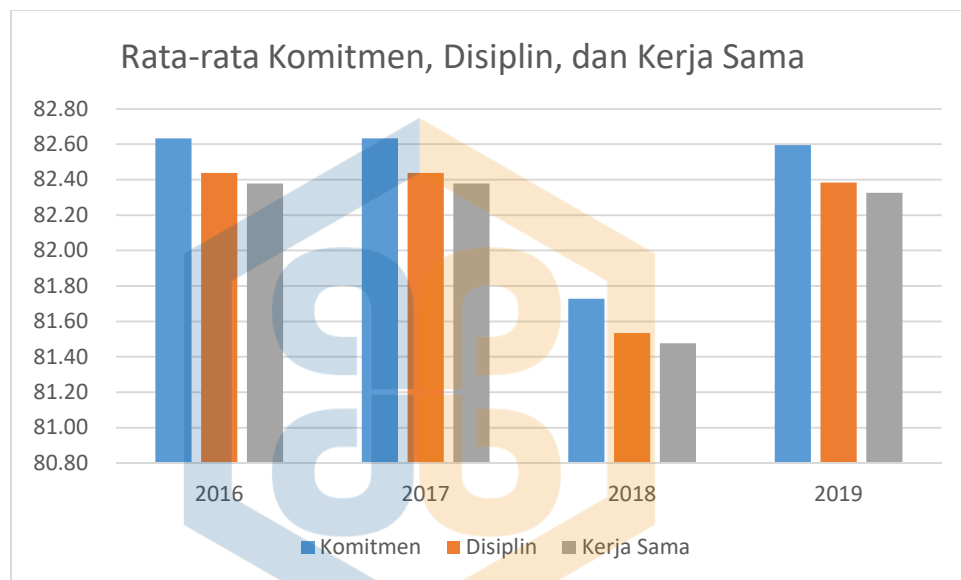


Sumber : aplikasi E-LAPKIN

Maka dengan dasar pengertian di atas dapat kami simpulkan seperti pada tabel 1.2 terlihat dari data pegawai Sekretaris Direktorat Jenderal Perhubungan Laut yang diambil dari aplikasi E-LAPKIN bahwa rata-rata SKP dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 dinyatakan Baik dengan nilainya antara 92,73 pada tahun 2016 menjadi 92,78 pada tahun 2019, lalu rata-rata orientasi pelayanan dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 dinyatakan Cukup walaupun terjadi penurunan dengan nilai 87,53 pada tahun

2016 menjadi 87,39 pada tahun 2019 dan rata-rata integritas pegawai dari tahun 2016 sampai 2019 dinyatakan Cukup walaupun terjadi penurunan dengan nilai 82,82 pada tahun 2016 sampai dengan 82,76 pada tahun 2019.

Tabel 1.3 Rata-rata Komitmen, Disiplin, Kerjasama



Sumber : Aplikasi E-LAPKIN

Nilai capaian sikap/perilaku di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut yang dapat tercermin melalui komitmen, disiplin, dan kerja sama yang terlihat pada tabel 1.3 bahwa pada tabel tersebut nilai komitmen dinyatakan Cukup dengan nilai rata-rata pada tahun 2016 sebesar 82,63 tahun 2017 sebesar 82,62, tahun 2018 sebesar 81,73, dan tahun 2019 sebesar 82,60. Sedangkan rata-rata nilai disiplin pegawai dinyatakan Cukup dengan nilai pada tahun 2016 sebesar 82,44, tahun 2017 sebesar 82,63, tahun 2018 sebesar 81,54, dan tahun 2019 sebesar 82,38. Untuk nilai kerjasama terlihat bahwa rata-rata nilai kerjasama pegawai pada tahun 2016 sampai 2019 dinyatakan Cukup dengan nilai tahun 2016 sebesar 82,38, tahun 2017 sebesar 82,32, tahun 2018 sebesar 81,48, dan tahun 2019 sebesar 82,33.

Dari tabel 1.2 dan tabel 1.3 terlihat bahwa kinerja dari pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut masih di nilai

Cukup berarti penilaian berkisar antara 70 s.d 90. Oleh karena itu, perlu adanya upaya agar kinerja pegawai menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaannya terhadap nilai integritas, orientasi pelayanan, komitmen, disiplin, dan kerjasama sehingga perolehan Index Reformasi Birokrasi bernilai maksimal.

Dalam tabel 1.4 bahwa perolehan Index Refomasi Birokrasi Kementerian Perhubungan pada tahun 2019 mencapai 77,7 sedangkan untuk mencapai tunjangan kinerja minimal 80 persen, tiap kementerian dan lembaga harus mendapatkan nilai Indeks Reformasi Birokrasi minimal 75,01, semakin besar Index Reformasi Birokrasi semakin besar tunjangan yang diberikan.

Tabel 1.4 Index Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan

No	Komponen Penilaian	Nilai max	Nilai 2017	Nilai 2018	Nilai 2019
1	2	3	4	5	6
A	Pengungkit				
1	Manajemen Perubahan	5	3,82	3,77	3,83
2	Penataan Peraturan Perundang-undangan	5	2,71	2,71	2,99
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	6	4,83	4,83	4,84
4	Penataan Tatalaksana	5	3,84	3,81	3,81
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	15	13,25	13,17	13,17
6	Penguatan Akutabilitas	6	4,35	4,35	4,37
7	Penguatan Pengawasan	12	7,92	7,49	7,52
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	6	3,93	4,09	4,09
		60	44,65	44,22	44,62
B	Hasil				
1	Nilai Akuntabilitas Kinerja	14	9,61	9,85	9,96
2	Nilai Kapasitas Organisasi (Survey Internal)	6	4,59	4,86	5,05
3	Nilai Persepsi Korupsi (Survey Eksternal)	7	5,81	5,62	6,49
4	Opini BPK	3	3,00	3,00	3,00
5	Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survey Eksternal)	10	7,68	7,95	8,58
		40	30,69	31,28	33,08
	Indeks RB	100	75,34	75,50	77,70

Sumber : <https://itjen.dephub.go.id/index-reformasi-birokrasi/>

Tunjangan kinerja merupakan komponen yang sangat penting bagi pegawai negeri sipil sebagai individu, karena besarnya tunjangan kinerja merupakan cerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Sehingga besar kecilnya tunjangan kinerja dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

Dari tabel 1.2, tabel 1.3, dan tabel 1.4 tersebut bahwa peran tunjangan kinerja sebagai unsur motivasi pegawai untuk berprestasi sangat besar, dari tahun ketahun nilai rata-rata SKP, orientasi pelayanan, integritas pegawai, komitmen, disiplin, dan kerja sama yang dihasilkan cenderung meningkat, dengan diperkuat naiknya nilai index reformasi birokrasi sehingga membuat besaran tunjangan kinerja menjadi lebih besar, sehingga diharapkan dengan tunjangan yang lebih besar akan memotivasi pegawai untuk berkinerja lebih baik.

Seperti yang dikatakan oleh Abdurrahman Fathoni (2006:119) “secara teoritis tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tunjangan kinerja bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi”. Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk merancang sistem pemberian tunjangan kinerja yang tepat agar motivasi dan kinerja pegawai terus meningkat.

Terkait dengan hal tersebut di atas, penulis menjadi tertarik untuk mengkaji kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut karena tunjangan kinerja yang berfungsi sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan pegawai telah terbayarkan, namun kenaikan nilai akuntabilitas kinerja masih lambat, seharusnya dengan terpenuhinya kebutuhan pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Seperti yang dikatakan oleh Malayu S. P Hasibuan (2007:219), bahwa “Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja bagi seseorang pegawai atau karyawan, agar mereka mau

bekerjasama dengan baik, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”. Begitupun seharusnya yang terjadi di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, setelah tunjangan kinerja menjadi motivasi dan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja, sehingga membuat pegawainya mau bekerja dengan baik dan bekerja secara efektif.

Dengan demikian motivasi kerja dapat diartikan sebagai sikap/perilaku dan keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, dan juga motivasi kerja dapat menjadi tolak ukur organisasi untuk mengetahui dan menilai hasil kerja pegawai selama periode tertentu, dan dengan begitu diharapkan para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Selain itu Yusuf (2006:265) mengatakan “Motivasi Kerja seorang pegawai merupakan hal yang sangat rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan-kemampuan. 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”.

Atas dasar fenomena tersebut, maka penulis ingin mengkaji dan meneliti kembali masalah pengaruh tunjangan kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan menuangkannya kedalam bentuk tesis dengan judul “Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut”.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Ketertarikan penulis dalam menyusun penelitian ini karena beberapa alasan sebagai berikut:

1. Pertama, pemberian Tunjangan Kinerja diharapkan menjadi salah satu indikator yang dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kedua, sejak reformasi birokrasi dilaksanakan di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut dirasakan masih kurangnya bentuk penghargaan terhadap beban tugas dan tanggung jawab yang diterima oleh pegawai.
3. Ketiga tidak masuknya motivasi kedalam penilaian Sasaran Kinerja Pegawai sehingga kurang terciptanya kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama agar mencapai kinerja yang baik.

C. RUMUSAN PERMASALAHAN

Bertitik tolak dari latar belakang yang telah diuraikan, bahwa kinerja yang dihasilkan di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut masih dinilai cukup sedangkan *grade* dari tunjangan kinerja telah mencapai 82% maka penulis akan membahas tentang pengaruh tunjangan kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut.

Hal tersebut didasarkan pada asumsi bahwa tunjangan kinerja dan motivasi kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama memiliki kontribusi dan pengaruh terhadap kinerja pegawai dan untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang diteliti, agar tidak menimbulkan perbedaan penafsiran terhadap masalah yang diteliti, maka perlu adanya perumusan masalah.

Dengan demikian maka dalam penyusunan tesis ini terdapat tiga buah variabel yang terdiri atas 2 (dua) variabel bebas dan satu variabel terikat Tunjangan Kinerja sebagai variabel bebas pertama (X_1) dan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas kedua (X_2), sedangkan Kinerja merupakan variabel

terikat (Y). Kemudian locus dari penelitian ini adalah Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut.

Selanjutnya dalam penelitian ini masalah yang akan dibahas dirumuskan dalam beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut?
2. Apakah ada pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut?
3. Apakah ada pengaruh tunjangan kinerja dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut?

D. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja (X_1) terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai, pengaruh tunjangan kinerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersamaan terhadap kinerja pegawai (Y) di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. Sehingga tercipta formula yang terbaik untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendapatkan kinerja yang sangat baik dalam mencapai tujuan organisasi.

E. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian ini pada dasarnya dapat dibagi ke dalam dua kategori, yaitu :

1. Manfaat Akademis :

Dengan mengetahui Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, diharapkan dapat menambah perkembangan ilmu pengetahuan tentang teori Tunjangan Kinerja, teori motivasi dan teori kinerja.

2. Manfaat Praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut untuk dapat memecahkan permasalahan dan meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A