

PENGARUH TUNJANGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KELURAHAN TUNJUNGSEKAR KOTA MALANG

Ezra Pradipta Affandi

Dr. Siti Aisjah, SE., MS.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Jalan MT. Haryono 165, Malang 65145, Indonesia

Email: ezrapampam@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Tunjangan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Tunjungsekar Kota Malang. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. 12 responden ambil bagian dalam penelitian ini. Responden tersebut adalah para seluruh ASN yang bekerja di kelurahan Tunjungsekar. Alat uji yang digunakan adalah uji instrumen penelitian, uji t dan analisis regresi berganda. Hasil pengujian disimpulkan bahwa secara parsial Tunjangan Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh positif pada Kinerja Aparatur Sipil Negara. Secara simultan, Tunjangan Kerja dan Motivasi Kerja tidak menunjukkan adanya pengaruh pada Kinerja aparatur sipil Negara di Kelurahan Tunjungsekar Kota Malang. Hasil penelitian ini bisa dijadikan dasar pengambilan keputusan bagi pihak yang berwenang untuk merumuskan kebijakan tentang tunjangan kerja dan cara cara untuk menciptakan lingkungan kerja yang bisa meningkatkan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara.

Kata kunci: *Tunjangan kerja, Motivasi, Kinerja, Aparatur Sipil Negara*

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara memiliki peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan fungsi fungsi pemerintahan baik di pusat atau di daerah. Penyelenggaraan layanan pemerintahan dan eksekusi kebijakan pemerintah sangat bergantung pada kinerja aparatur sipil Negara. Menurut Edison (2016; 45) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan

sebelumnya. Lembaga akan memperoleh banyak manfaat dari kinerja aparatur sipil Negara yang baik karena itu akan menjamin optimalnya fungsi pelayanan terhadap masyarakat. Di sisi lain, kinerja yang rendah dari aparatur sipil Negara akan menghambat kinerja lembaga.

Rendahnya kinerja aparatur sipil Negara akan berdampak pada buruknya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Layanan kepada masyarakat akan menjadi sebuah prosedur yang panjang dan berbelit dan itu memicu

munculnya pungutan liar yang dilakukan oleh oknum aparat sipil Negara. Hasil Survey *Worldwide Governance Indicator* yang dirilis oleh Bank Dunia (www.info.worldbank.org/government/wgi) menunjukkan bahwa pada tahun 2015 Indonesia memperoleh angka 54,8 untuk indikator *Government Effectiveness* dari nilai 100 dibandingkan dengan Singapura yang memperoleh angka 100. Sedangkan untuk indikator *Control Of Corruption* Indonesia hanya memperoleh angka 34,1 dari nilai maksimal 100. Kedua hasil survey tersebut menunjukkan bahwa birokrasi di Indonesia masih belum efektif.

Karena itulah sejak tahun 2014 dilaksanakan reformasi birokrasi yang dituangkan dalam Undang Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Undang undang tersebut memuat ketentuan tentang pengelolaan sumber daya manusia di pemerintahan baik pemerintah pusat atau pemerintah daerah yang terkait dengan penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan pegawai, pangkat dan jabatan dan pengembangan karir, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua hingga perlindungan

pegawai. Dengan adanya undang-undang ini diharapkan akan tercipta pengelolaan sumber daya manusia yang berintegritas, professional, netral dan bebas dari intervensi politik dan bebas dari praktek korupsi.

Kelurahan sebagai ujung tombak pemerintah daerah dalam pemberian layanan kependudukan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat penting. Citra pemerintah daerah terkait dengan layanan administrasi kependudukan sebagian besar ditentukan oleh citra yang dibentuk oleh para aparat sipil negara di kelurahan dalam melayani masyarakat. Karena itulah, maka aparat sipil negara yang bertugas di kelurahan memiliki tanggungjawab yang besar untuk memberikan pelayanan yang baik dan maksimal kepada masyarakat sebagai perwujudan dari reformasi birokrasi.

Namun demikian, sistem penggajian Aparatur sipil negara di Indonesia dinilai masih belum optimal untuk meningkatkan kinerja aparat sipil Negara. Itu disebabkan karena sistem penggajian masih didasarkan pada golongan dan masa kerja. Sistem penggajian yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah no 15 tahun 2019 tidak bisa membedakan antara aparat sipil negara yang memiliki

prestasi dengan aparatur sipil negara yang tidak memiliki prestasi di bidang kerjanya.

Untuk itulah, diperlukan adanya langkah langkah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas instansi pemerintahan dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Efisiensi dan efektifitas layanan di instansi pemerintahan bisa tercapai jika aparatur sipil negara memiliki motivasi kerja yang tinggi. Tunjangan kinerja adalah salah satu faktor yang bisa meningkatkan kinerja dan motivasi aparatur sipil Negara. Tunjangan kinerja adalah perwujudan dari pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja. Tunjangan kinerja yang dirupakan dalam bentuk tambahan penghasilan kepada aparatur sipil negara dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Pemberian tunjangan kinerja untuk aparatur sipil negara didasarkan pada Peraturan Presiden nomor 150 tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementrian Dalam Negeri. Untuk aparatur sipil negara di lingkungan pemerintah daerah, pemberian tunjangan kinerja ditetapkan melalui peraturan daerah. Permenpan RB no 63 tahun 2011 menyebutkan bahwa tunjangan kinerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi menggunakan prinsip-prinsip: (1)

efisiensi/optimalisasi pagu anggaran belanja Kementrian/Lembaga dan Pemerintah Daerah; dan (2) *equal pay for equal work* atau pemberian besaran tunjangan kinerja sesuai dengan harga jabatan dan pencapaian kinerja. Aparatur Sipil Negara bisa mencapai kinerja yang bagus jika memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sirajudin Saleh dan Muhammad Darwis (2015) yang menemukan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kelurahan Tunjungsekar adalah salah satu kelurahan yang ada di kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Kelurahan Tunjungsekar merupakan salah satu kelurahan dengan jumlah penduduk yang cukup padat di Kota Malang. Di wilayah kelurahan ini juga terdapat sentra industri mebel yang menjadi salah satu ikon kota malang. Karena itulah kelurahan Tunjungsekar memiliki beban tugas yang cukup berat karena harus memberikan pelayanan maksimal kepada penduduk dan juga para pelaku usaha yang ada di wilayah tersebut. Peran kelurahan Tunjungsekar menjadi semakin vital dalam kondisi Pandemi. Ada banyak terobosan yang dilakukan oleh kelurahan Tunjungsekar untuk berperan aktif dalam

pencegahan dan penanggulangan Pandemi Covid-19. Salah satunya adalah program yang disebut dengan Kampung Sensasi (Sehat, Aman Sanitasi). Terkait dengan hal itu, maka jajaran pegawai yang ada di kelurahan Tunjungsekar haruslah memiliki kinerja yang bagus.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Edison (2016: 48) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara Setyowati dan Haryani (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kepegawaiannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward perusahaan.

Pakar lain yaitu Sutrisno (2016: 56) menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang

dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Dari kedua definisi diatas bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat kemampuan pencapaian hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Dalam penelitian ini, pegawai yang dimaksud adalah aparatur sipil negara Kelurahan Tunjungsekar Kota Malang. Sehingga yang dimaksud dengan kinerja adalah kemampuan pencapaian hasil kerja oleh pegawai Kelurahan Tunjungsekar Kota Malang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan visi dan misi serta deskripsi kerja dari Kelurahan Tunjungsekar Kota Malang.

Pengukuran Kinerja ASN

Badan Kepegawaian Negara (BKN) adalah lembaga pemerintah non kementerian yang menyelenggarakan penilaian pegawai secara nasional. Penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara dilakukan berdasarkan pada pencapaian kinerja pada tingkat individu dan

organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang didapat dan juga perilaku Aparatur Sipil Negara. Penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara terdiri dari dua aspek yaitu sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Pengukuran kinerja Aparatur Sipil Negara haruslah obyektif, terukur, partisipatif, akuntabel dan transparan. Pihak yang bertanggungjawab atas penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara adalah pimpinan masing-masing instansi lembaga pemerintah dan itu bisa didelegasikan kepada atasan langsung dari Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan secara berjenjang (Kepmendagri, 2019)

Penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara diatur dalam pasal 75 Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Penilaian Kinerja pegawai Negeri Sipil. Dalam pasal tersebut dinyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja pegawai negeri sipil adalah untuk menjamin obyektifitas pembinaan pegawai negeri sipil yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir. Penilaian kinerja didasarkan pada perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau satuan organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku dari pegawai negeri sipil itu

sendiri secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 bahwa penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dibagi dalam dua unsur yaitu :

- a. Sasaran kinerja pegawai yang melakukan pengukuran dari segi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya.
- b. Perilaku kerja yang diukur dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan.

Seluruh Aparatur Sipil Negara diharuskan untuk menyusun indikator Kinerja dalam SKP dan juga penyusunan Sasaran Kinerja dan itu dibuat setiap awal tahun anggaran (2 Januari). Dalam SKP tercantum kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian. Target SKP haruslah nyata dan terukur. Setelah selesai disusun, SKP harus disetujui oleh pejabat penilai yaitu atasan langsung dari pegawai terkait.

Tunjangan Kinerja ASN

Peraturan Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi no 63 tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri menjelaskan bahwa Tunjangan Kinerja

adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Kinerja individu harus sejalan dengan kinerja yang dicapai instansinya.

Tunjangan kinerja dapat naik atau turun sesuai dengan peningkatan atau penurunan kinerja dari Aparatur Sipil Negara terkait. Itu disebabkan karena tunjangan kinerja adalah proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai. Tunjangan kinerja diberikan sesuai dengan bobot kerja dan tanggungjawab Aparatur Sipil Negara terkait dengan tujuan untuk memacu produktifitas Aparatur Sipil Negara.

Dalam konteks reformasi birokrasi, tunjangan kinerja diberikan dengan prinsip prinsip sebagai berikut

- a. Efisiensi atau optimalisasi pagu anggaran kementerian atau lembaga dan pemerintahan daerah.
- b. *Equal pay for equal work*, yaitu bahwa pemberian tunjangan kinerja sesuai dengan harga jabatan dan pencapaian kinerja (Perka BKN, 2011)

Tunjangan kinerja untuk aparatur sipil negara di lingkungan pemerintah daerah merupakan fungsi dari

keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintah di daerah dan diharapkan dananya bersumber dari efisiensi/optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah dan/atau peningkatan pendapatan daerah yang dihasilkan (Permendagri no 061 – 5449 tahun 2019).

Untuk aparatur sipil negara di kota Malang, pemberian tunjangan kinerja diatur dalam Peraturan Walikota Malang nomor 100 tahun 2020 tentang Tambahan penghasilan Pegawai (Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)). Tujuan dari pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tersebut adalah untuk memacu produktifitas dan meningkatkan kesejahteraan aparatur sipil negara di kota Malang. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diberikan kepada pegawai yang telah melakukan tugas dan fungsi sesuai dengan ketentuan hari dan jam kerja efektif.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah tentang bagaimana mengerahkan daya potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006; 141). Motivasi adalah daya pendorong

yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

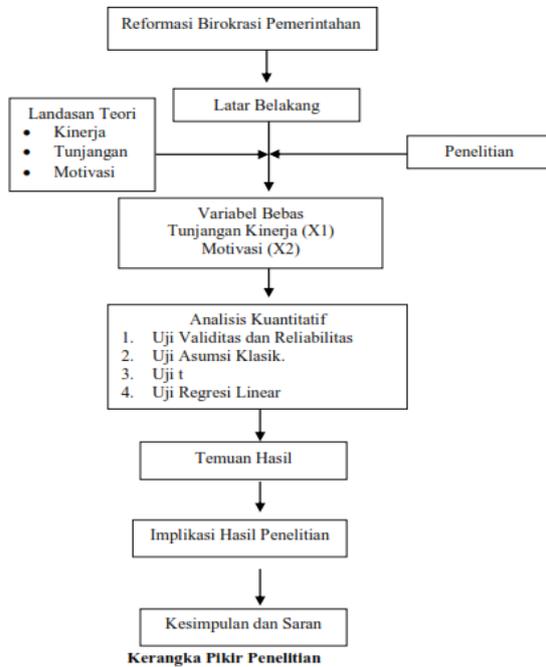
Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Selain itu, motivasi adalah juga daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk

menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138).

Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis



Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo dan Dwiloka (2017) menunjukkan bahwa secara parsial ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi atau tunjangan dengan kinerja pegawai. Sirajudin Saleh, Muhammad Darwis, (2015) juga menemukan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara tunjangan kinerja dan Kinerja Pegawai Pada BAUK Universitas Negeri Makasar.

Yuliana (2016) menemukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Temuan yang sama tampak pada hasil penelitian

yang dilakukan oleh Rati Nawastuti (2018) dimana ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah

H₁ : Ada hubungan antara tunjangan kinerja dengan kinerja Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Tunjungsekar Kota Malang

H₂ : ada hubungan antara motivasi kerja dan kinerja Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Tunjungsekar Kota Malang

METODE PENELITIAN

Populasi

Sugiyono, (2017; 27) menyatakan bahwa “populasi adalah keseluruhan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Tunjungsekar Kota Malang sejumlah 12 Orang yang terdiri dari 4 orang perempuan dan 8 orang laki-laki

Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data adalah asal di mana data itu diperoleh. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, Menurut Sugiyono (2017,102) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data yang dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer secara langsung di kumpulkan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti melalui kuisioner yang di berikan kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Tunjungsekar Kota Malang sejumlah 12 Orang yang terdiri dari 4 orang perempuan dan 8 orang laki-laki. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu Tunjangan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

Definisi operasional dari variabel variabel tersebut adalah

1. Tunjangan Kinerja (X_1).

Tunjangan kinerja merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk mengikat pegawai dan memacu kinerja pegawai di sebuah lembaga. Menurut Setiawan (2015;147) variabel ini merupakan variabel konstruk/laten yang diukur dengan tiga dimensi yang terukur, meliputi :

- a. Tingkat Kesesuaian Kerja. ($X_{1.1}$)
 - b. Tingkat Kehadiran Bekerja ($X_{1.2}$)
 - c. Kemampuan Melaksanakan Tugas ($X_{1.3}$)
 - d. Ketepatan waktu bekerja ($X_{1.4}$)
 - e. Besaran Tunjangan Kinerja ($X_{1.5}$)
2. Motivasi Kerja (X_2)

Anwar Prabu Mangkunegara (2009;93) menyatakan bahwa “Motivasi kerja adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang ditetapkan”.

Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu. Menurut Wibowo (2011:162) indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kebutuhan untuk berprestasi ($X_{2.1}$)
- b. Kebutuhan untuk memluas pergaulan ($X_{2.2}$),

- c. Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan ($X_{2.3}$)
3. Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)
- Merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi pada periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan, dan hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun oleh kelompok dalam organisasi (Hasibuan, 2015). Dimensi-dimensi yang diukur dalam variabel ini meliputi:
- a) Kuantitas ($Y_{1.1}$), merupakan jumlah produksi/hasil pekerjaan karyawan yang dihasilkan dari target yang ditetapkan, kesesuaian dengan yang diharapkan dan jumlah kesalahan minimum dari pekerjaan
- b) Kualitas (Y_2), merupakan tingkat kecermatan, ketelitian, ketepatan, kecepatan karyawan dalam menggunakan metode/cara kerja, ketekunan, kecakapan, inisiatif dan lain-lain
- c) Ketepatan waktu (Y_3), merupakan pencapaian target waktu produksi barang/jasa yang dihasilkan oleh karyawan dikaitkan dengan standar yang ada dan ketuntasan hasil kerja yang dibebankan
- d) Kefektifan biaya (Y_4), adalah sejauhmana penggunaan sumber daya organisasi (teknologi/material) yang digunakan karyawan secara optimal dalam rangka mengefektifkan biaya yang dikeluarkan perusahaan
- e) Pengawasan (Y_5), yaitu merupakan suatu kondisi dimana kinerja karyawan meningkat dalam instansi sebagai akibat adanya fungsi pengawas yang efektif sehingga tidak saja dapat mengontrol, tetapi juga mendorong karyawan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan sebagaimana yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- Adapun skala yang digunakan dalam mengukur jawaban responden adalah dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017:134) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social dimana untuk setiap pertanyaan responden harus mendukung sebuah jawaban untuk dipilih. Dengan skala Likert,

responden memilih jawaban dari variabel yang dipecah menjadi bagian dari indikator variabel dimana masing-masing indikator variabel mempunyai instrument yang dijadikan tolak ukur dalam sebuah pernyataan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Aparatur Sipil Negara di kelurahan Tunjungsekar berjumlah 12 orang dimana 8 orang adalah laki laki dan 4 orang adalah wanita. 10 orang diantaranya berusia diatas 41 tahun. Dari segi pendidikan, hanya ada 1 Aparatur Sipil Negara yang berpendidikan SMA lainnya bergelar sarjana dan Magister.

Analisis Data

Validitas

Berdasarkan hasil Uji validitas dengan menggunakan SPSS for Windows versi 20 diketahui bahwa semua item pertanyaan dalam angket memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} sehingga instrumen adalah valid.

Reliabilitas

Hasil Uji Uji Reliabilitas

Cronbach Alpha	N of Items
.957	20

Dari tabel diatas kita bisa menyimpulkan bahwa semua variabel sudah reliabel berdasarkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,957 yang lebih besar daripada 0,60. Itu menunjukkan bahwa semua variabel sudah reliabel sehingga bisa digunakan sebagai alat pengukuran

Normalitas

		Unstandardized Residual
N		12
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.48179985
Most Extreme Differences	Absolute	.176
	Positive	.170
	Negative	-.176
Kolmogorov-Smirnov Z		.609
Asymp. Sig. (2-tailed)		.852

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov Smirnov adalah 0,609 dan itu lebih besar dari 0,05. Sehingga bisa dikatakan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas secara individual dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji t digunakann untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Tunjangan Kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negara dan apakah ada hubungan antara Motivasi kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.876	4.174		1.647	.130
Tunjangan_Kerja	.233	.102	.585	2.281	.046

a. Dependent Variable: Kinerja_ASN

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.882	3.476		1.980	.076
Motivasi_Kerja	.392	.143	.655	2.742	.021

a. Dependent Variable: Kinerja_ASN

Dari tabel diatas diketahui bahwa Tunjangan kerja memiliki pengaruh positif dengan kinerja berdasarkan nilai t hitung sebesar 1,647 yang lebih besar dari t tabel sebesar 0,699. Selain itu nilai signifikansinya juga lebih besar dari 0,05 yaitu 1,30.

Motivasi kerja juga berpengaruh positif pada kinerja berdasarkan nilai t hitung sebesar 1,980 yang lebih besar dari 0,699. Nilai signifikansinya juga lebih besar dari 0,05 yaitu 0,76

Pembahasan Hasil Penelitian

Ada dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan adalah Variabel Tunjangan Kerja dan Motivasi Kerja dan variabel terikatnya adalah Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Tunjungsekar Kota Malang. Dari hasil analisis diketahui bahwa Variabel Tunjangan Kerja memiliki pengaruh positif dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara di kelurahan Tunjungsekar

Kota Malang. Itu ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 1,647.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yaitu yang dilakukan oleh Sirajudin Saleh (2015) dan Siti Mutiah Ulfa (2018) yang membuktikan bahwa ada pengaruh positif antara pemberian Tunjangan Kerja dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Kesimpulan lainnya adalah bahwa tunjangan Kerja pegawai diberikan sesuai dengan hasil kerja yang didapat. Pemberian tambahan penghasilan pegawai harus dilaksanakan secara proporsional dengan mempertimbangkan kualitas pekerjaan dan waktu penyelesaian pekerjaan untuk memicu produktifitas pegawai. Karena itulah, tambahan penghasilan pegawai harus didasarkan pada ukuran yang akurat berdasarkan sasaran kinerja yang ditetapkan oleh pegawai.

Untuk variabel motivasi kerja diketahui bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara di kelurahan Tunjungsekar. Itu ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 1,980. Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya. Yuliana (2016) menemukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Temuan yang sama

tampak pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Rati Nawastuti (2018) dimana ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang bisa ditarik berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah

1. Ada hubungan positif dan signifikan antara pemberian Tunjangan Kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Tunjungsekar Kota Malang.
2. Ada hubungan positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Tunjungsekar Kota Malang.

Semakin tinggi Tunjangan Kerja yang diterima dan motivasi kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula kinerja pegawai di kelurahan Tunjungsekar Kota Malang. Sebaliknya, semakin rendah Tunjangan Kerja dan Motivasi Kerja, semakin rendah pula kinerja aparatur sipil negara di Kelurahan Tunjungsekar Kota Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Zanafa Publishing,
- Devitasari, Ika Erlinda, 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Food and Beverage PT S2 Indonesia Semarang. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol XII No 3*
- Dina Kristina (2015) Dina Kristina (2015) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kementrian Sekretariat Negara Republik Indonesia"
- Dharma, Surya, 2005, *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori Dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Edison, E, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta
- Edwin Pratama, skripsi dengan judul Pengaruh Quality of Work terhadap Motivasi Kerja Pada Pegaawai Kelurahan di Kota Batu, mahasiswa Program Studi Keuuangan Islam Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015 hal 65
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Maanajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT. Bumi Aksara,

- Hamali, Arif Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2018)
- Muhammad, Metodologi Penelitian Ekonomi Islam, (Jakarta. PT Raja Grafindo Persada, 2013) hal 102
- Robbin, Stephens, 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Setiawan, Ferry dan Dewi Kartika, 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Berkat Anugerah*. Jurnal. Denpasar; Universitas Udayana
- Setyowati, Intan, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewe Yogyakarta*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan tahun XII No 2
- Sodikin, Dickdick, Djaka Permana, Dan Suhena Adia, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Salemba
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta Bandung
- Sutrisno, E, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Grup
- Yusuf, Burhanudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Syariah* (Jakarta, Rajawali pers cet 2, 2016)
- Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press, 2016.

