



**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA ASN PADA INSPEKTORAT
KABUPATEN SUKABUMI**

Skripsi

Diajukan Oleh :
Novia Silvana
021118283

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

OKTOBER 2022



**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA ASN PADA INSPEKTORAT
KABUPATEN SUKABUMI**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA)

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA ASN PADA INSPEKTORAT
KABUPATEN SUKABUMI**

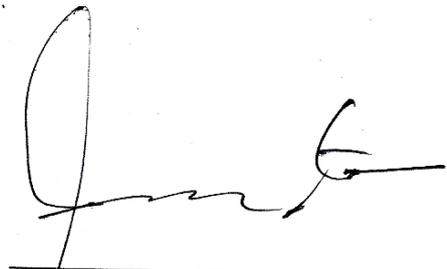
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Sabtu, 22 Oktober 2022

Novia Silvana
021118283

Disetujui,

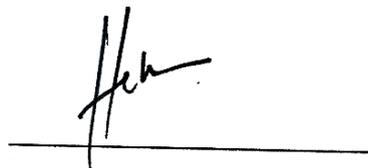
Ketua penguji
(Dr. Edy Sudaryanto, Ak., MM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Wonny A. Ridwan, SE., MM)



Anggota Komisi pembimbing
(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM)



PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Novia Silvana
NPM : 021118283
Judul Skripsi : Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja ASN Pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 15 September 2022



Novia Silvana
021118283

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Tahun 2022
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip Sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan Pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

ABSTRAK

NOVIA SILVANA 021118283. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja ASN Pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi Di bawah bimbingan: WONNY A. RIDWAN dan HERMAN. 2022.

Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Kabupaten Sukabumi, yang terdiri dari variabel independen yaitu tunjangan kinerja dan variabel dependen yaitu motivasi kerja, penelitian ini bertujuan mengetahui tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi.

Penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian adalah seluruh pegawai sebanyak 54 orang. Jenis penelitian yang digunakan deskriptif verifikatif menggunakan metode explanatort survey. Menggunakan data primer dan sekunder, metode analisis data menggunakan analisis deskriptif.

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} variabel tunjangan kinerja (X) sebesar 5,401 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,006, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,401 > 2,006$) artinya H_0 ditolak., dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,005. Dan juga hasil analisis determinasi di peroleh nilai $KD = 35,9\%$ dan sisanya sebesar 65,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y)

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Tunjangan Kinerja

PRAKATA

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-nya yang telah dilimpahkan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA ASN PADA INSPEKTORAT KABUPATEN SUKABUMI”, Adapun maksud dan tujuan penyusunan ini adalah dalam rangka Pengajuan skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Pakuan tahun 2018.

Dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari banyak pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Keluarga tercinta dan tersegalanya, terutama Apa dan Mama yang telah membantu dari segi materil maupun mendoakan dan memberikan semangat serta dorongan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono., Ak., MM. selaku ketua program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Wonny A. Ridwan, S.E., M.M. selaku Ketua Komisi Pembimbing dan Bapak Dr. Herman, SE., MM., CPHCM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pemikirannya.
6. Sub bagian umum dan kepegawaian Ibu Aat Solihat, dan bagian pengadministrasi Bapak Handi Rosandi dan seluruh staff kantor yang telah membantu dalam mengumpulkan data dan informasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan
7. Teman hidup saya Muhammad Syamroh Puad yang telah meluangkan waktu dan tenaga selalu mengantarkan ketempat penelitian, dan suport nya yang tak pernah berhenti
8. Sahabat saya Kiki, Putsil, Neli, Ica, Diva, Riska, Delsa, Ipa, dan Mila atas kebersamaan selama kuliah, walaupun dunia kuliah menguras pikiran, tapi kita tetap hahaha.
9. Handphone saya ketika saya merasa tidak mood untuk mengerjakan saya scroll apk yang mampu mendorong untuk mengerjakannya kembali.

Bogor, 15 September 2022

Novia Silvana

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN .	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Dan Perumusan Masalah	4
1.2.1. Identifikasi Masalah	4
1.2.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian	4
1.3.1. Maksud Penelitian.....	4
1.3.2. Tujuan Penelitian	4
1.4. Kegunaan Penelitian	5
1.4.1. Kegunaan Praktis	5
1.4.2. Kegunaan Akademis	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2 Tunjangan	10
2.2.1 Pengertian Tunjangan	10
2.2.2 Fungsi Tunjangan.....	11
2.2.3 Tujuan Pemberian Tunjangan	11
2.2.4 Perhitungan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP)....	11
2.2.5 Indikator Tunjangan.....	12
2.3 Motivasi	13
2.3.1 Pengertian Motivasi	13
2.3.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	13
2.3.3 Teori Motivasi.....	15
2.3.4. Prinsip Motivasi	18
2.3.5. Tujuan dan Manfaat Motivasi	19
2.3.6 Indikator Motivasi.....	19

2.4	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	20
2.4.1	Penelitian Sebelumnya.....	20
2.4.2.	Kerangka Pemikiran.....	24
2.5.	Hipotesis Penelitian	24
BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	Jenis Penelitian.....	25
3.2	Objek, Unit Analisis, Dan Lokasi Penelitian	25
3.3	Jenis Dan Sumber Data Penelitian	25
3.4	Operasionalisasi Variabel	25
3.5	Metode Penarikan Sampel	26
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	26
3.7	Metode Pengolahan/Analisis Data.....	28
3.7.1	Uji Validitas	28
3.7.2	Uji Reliabilitas	28
3.7.3	Analisis Deskriptif	29
3.7.4	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	30
3.7.5	Analisis Koefisiensi Determinasi	30
3.7.6	Uji Hipotesis (t).....	31
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	32
4.1.1.	Sejarah dan Perkembangan Inspektorat Kabupaten Sukabumi	32
4.1.2.	Visi, Misi, Filosofi dan Tujuan Inspektorat Kabupaten Sukabumi	32
4.1.3.	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	33
4.1.4	Karakteristik Responden	34
4.2	Analisis Data.....	37
4.2.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	37
4.2.2	Uji Reliabilitas	38
4.2.3	Analisis Deskriptif	39
4.2.3.1	Tunjangan Kinerja Pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi	40
4.2.3.2	Motivasi Kerja Pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi	53
4.2.2	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	65
4.2.3	Analisis Koefisien Determinasi	66
4.2.4	Uji Hipotesis (t).....	66
4.3	Pembahasan dan Interpretasi Hasil	66
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	69
5.2	Saran	69

**DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pra Survey Motivasi Pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi.....	2
Tabel 1.2	Data Absensi Pegawai Inspektorat Kabupaten Sukabumi Tahun 2020-2021.....	2
Tabel 1.3	Tunjangan di Inspektorat Kabupaten Sukabumi	3
Tabel 1.4	Tunjangan di Inspektorat Kabupaten Sukabumi	3
Tabel 1.5	Pengurangan Tunjangan Bagi Pegawai Yang Terlambat Masuk Kerja dan Yang Pulang Sebelum Waktunya	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja ASN pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi"	26
Tabel 3.2	Pengukuran Skala Likert Untuk Tunjangan Kinerja (X).....	27
Tabel 3.3	Pengukuran Skala Likert Untuk Motivasi Kerja (Y).....	27
Tabel 3.4	Interpretasi Hasil	30
Tabel 4.1	Total Responden.....	36
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel X (Tunjangan Kinerja) dan Variabel Y (Motivasi Kerja)	37
Tabel 4.3	Uji Reliabilitas Tunjangan Kinerja.....	39
Tabel 4.4	Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	39
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai "Tunjangan yang diberikan sudah mampu mencukupi kebutuhan"	40
Tabel 4.6	Tanggapan responden mengenai"”Tunjangan selalu diberikan tepat waktu	40
Tabel 4.7	Tanggapan responden mengenai””Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan standart yang berlaku”	41
Tabel 4.8	Tanggapan responden mengenai ” Tugas yang diberikan selalu sesuai dengan apa yang dikerjakan”.....	42
Tabel 4.9	Tanggapan responden mengenai ”Pekerjaan selalu diawasi oleh pengawas”	42
Tabel 4.10	Tanggapan responden mengenai ”Saya tidak pernah menunda pekerjaan”.....	43
Tabel 4.11	Tanggapan Responden mengenai “Saya tidak pernah terlambat masuk kerja/pulang sebelum waktunya/tidak masuk kerja”	43
Tabel 4.12	Tanggapan responden mengenai”Saya tidak pernah melakukan kesalahan”	44
Tabel 4.13	Tanggapan responden mengenai ”Saya tidak mendapatkan sanksi”	45
Tabel 4.14	Tanggapan responden mengenai”Tidak mengerjakan tugas yang telah diberikan”	45
Tabel 4.15	Tanggapan responden mengenai”Saya selalu ingin mendapat pujian atas hasil kerja yang dicapai”	46

Tabel 4.16	Tanggapan responden mengenai”Saya pernah keluar kantor tanpa izin”	46
Tabel 4.17	Tanggapan Responden mengenai “Mendapatkan pesangon apabila pegawai berakhir masa kerjanya atau ada pemutusan kerja”	47
Tabel 4.18	Tanggapan responden mengenai ”Tidak mendapatkan pesangon bagi pegawai yang sudah berakhir masa kerjanya”	48
Tabel 4.19	Tanggapan responden mengenai”Pesangon yang diberikan sudah sesuai dengan keputusan pemerintah”	48
Tabel 4.20	Tanggapan Responden mengenai “Selalu mendapatkan insentif atas hasil kerja yang dicapai”	49
Tabel 4.21	Tanggapan responden mengenai ”Tidak pernah mendapat insentif”	49
Tabel 4.22	Tanggapan responden mengenai”Insentif yang diberikan sudah sesuai”	50
Tabel 4.23	Tanggapan Responden mengenai “Selalu mendapatkan hak pensiun bagi pegawai yang sudah berakhir masa kerjanya”	50
Tabel 4.24	Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Tunjangan Kinerja	51
Tabel 4.25	Distribusi Frekuensi	52
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai “gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan”	53
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai “besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi”	54
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai “pemberian tunjangan untuk setiap pegawai membuat saya termotivasi dalam bekerja”	54
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai “kondisi ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman”	55
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Mengenai “fasilitas yang tersedia menunjang saya bekerja dengan baik”	56
Tabel 4.31	Tanggapan Responden Mengenai “ketersediaan kantin ditempat kerja membuat saya bekerja dengan tenang”	56
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Mengenai “kualitas pekerjaan yang saya lakukan selalu diawasi oleh pimpinan”	57
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Mengenai “proses pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah baik dan lancar”	57
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Mengenai “pengawasan yang dilakukan pimpinan membuat bekerja dengan aman dan nyaman ”	58
Tabel 4.35	Tanggapan Responden Mengenai “pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi”	59
Tabel 4.36	Tanggapan Responden Mengenai “hasil kerja yang selalu mendapatkan pujian”	59

Tabel 4.37	Tanggapan Responden Mengenai “saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu ”	60
Tabel 4.38	Tanggapan Responden Mengenai “saya tidak pernah menunda pekerjaan”	60
Tabel 4.39	Tanggapan Responden Mengenai “saya pernah telat masuk kerja/pulang sebelum waktunya/tidak masuk kerja”	61
Tabel 4.40	Tanggapan Responden Mengenai “pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini sangat menantang”	62
Tabel 4.41	Tanggapan Responden Mengenai “saya selalu diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan”	62
Tabel 4.42	Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Motivasi kerja	63
Tabel 4.43	Distribusi Frekuensi Motivasi Kinerja	64
Tabel 4.44	Anova Analisis Regresi Linier Sederhana.....	65
Tabel 4.45	Summary Regresi Linier Sederhana.....	65
Tabel 4.46	Summary Koefisien Determinasi	66
Tabel 4.47	Signifikansi Parsial (Uji T).....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian	24
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Sukabumi	33
Gambar 4.2	Jenis Kelamin Responden.....	34
Gambar 4.3	Usia Responden	35
Gambar 4.4	Pendidikan Terakhir Responden.....	35
Gambar 4.5	Lama Bekerja Responden.....	36
Gambar 4.6	Total Responden	36
Gambar 4.7	Histogram Variabel Tunjangan Kinerja	53
Gambar 4.8	Histogram Variabel Motivasi Kerja	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Hasil Kuesioner Tunjangan Kinerja

Lampiran 4 Hasil Kuesioner Motivasi Kerja

Lampiran 5 Hasil Uji coba Validitas Tunjangan Kinerja

Lampiran 6 Hasil Uji coba Validitas Motivasi Kerja

Lampiran 7 Hasil Uji coba Reliabilitas Tunjangan Kinerja dan Motivasi Kerja

Lampiran 8 Gambar Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Instansi pemerintah diharapkan untuk dapat memperbaiki serta meningkatkan perannya sebagai lembaga publik agar mampu memberikan pelayanan yang terbaik dalam masyarakat. Pemerintah harus selalu mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya, demi terwujudnya prinsip *Good Governance* yang menjamin pemerintah agar lebih bertanggung jawab, professional, keterbukaan dan kepastian hukum. Salah satu faktor paling penting yang harus selalu diperhatikan pemerintah adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari seluruh tingkat perencanaan sampai evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki oleh pemerintah. Sumber daya manusia mendapat peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya.

Inspektorat Kabupaten Sukabumi dibentuk pertama kalinya dengan keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 220 Tahun 1979 tentang Organisasi Tata Kerja Inspektorat Wilayah Kabupaten/Kotamadya. Inspektorat Kabupaten Sukabumi merupakan lembaga pemerintah yang bertugas untuk melaksanakan kewenangan di bidang pengawasan daerah dan dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah naungan Bupati. Inspektorat Kabupaten Sukabumi ditugaskan untuk mengawasi kantor perangkat daerah yang ada di Kabupaten Sukabumi. Inspektorat Kabupaten Sukabumi juga membuka layanan untuk masyarakat apabila ada masalah mengenai kantor di daerahnya, serta pegawai dituntut untuk menanamkan sikap ramah terhadap pelayanan pada masyarakat.

Untuk meningkatkan motivasi Aparatur Sipil Negara diperlukan suatu stimulan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara sesuai dengan tugas serta beban pekerjaan yang diberikan kepadanya. Stimulan tersebut berupa pemberian tunjangan. Tunjangan yaitu imbalan yang diterima pegawai dari hasil kerja dan tugas organisasi termasuk diantaranya hadiah, penghargaan atau promosi jabatan. Motivasi sendiri tidak dapat dicapai secara baik apabila tunjangan diberikan secara tidak proporsional. Pendekatan melalui pengembangan tunjangan ini dikenal sebagai cara yang efektif untuk menambah produktivitas Aparatur Sipil Negara dalam mencapai tujuan organisasi.

Tentunya kantor ini tidak luput dari permasalahan yang terjadi dengan motivasi kerja pegawainya. Walaupun tunjangan sudah diberikan, pegawai belum menunjukkan perubahan yang signifikan, pegawai belum menyadari tugas dan kewajibannya

dengan baik. Itu artinya pegawai belum menunjukkan motivasi yang baik dalam bekerja yang menjadi tugas pokok sebagai seorang Aparatur Sipil Negara.

Berikut data Pra Survey dari motivasi ASN :

Tabel 1.1 Pra Survey Motivasi Pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi

No	Pernyataan	Pilihan	
		Ya	Tidak
1	Pemberian Tunjangan Belum memenuhi kebutuhan	40	14
2	Besarnya pendapatan yang diterima lebih besar daripada tunjangan	35	24
3	Kualitas pekerjaan yang dilakukan selalu diawasi pimpinan	20	34
4	Setiap pegawai yang berprestasi selalu mendapat pujian oleh pimpinan	29	25
5	Saya pernah telat masuk kerja/pulang lebih awal/tanpa keterangan	45	9
6	Saya selalu diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan	35	19

Sumber : Inspektorat Kabupaten Sukabumi

Dari data tabel 1.1 terlihat dari tabel pra survey motivasi kerja di atas bahwapernyataan satu atau “pemberian tunjangan belum memenuhi kebutuhan” yang menjawab Ya 40 dan tida 14. lalu yang kedua pada pernyataan “telat masuk hingga tida masuk kerja” yang menjawab Ya 45 dan tida 9. Itu artinya kurangnya motivasi kerja terhadap pegawai dilihat dari respon pegawai pada pernyataan “pemberian tunjangan belum memenuhi kebutuhan, sehingga motivasi untuk bekerja kurang.

Salah satu indikasi yang dapat mempengaruhi Tunjangan terhadap motivasi juga ada di kehadiran pegawai, kurangnya kehadiran bisa membuat tunjang pegawai terpotong. dan data absensi pegawai inspektorat kabupaten sukabumi dari tahun 2020-2021 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2 Data Absensi Pegawai Inspektorat Kabupaten Sukabumi Tahun 2020-2021

Tahun	Ket				
	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Telat	Cuti
2020	9.4%	0,5%	1.11%	0,07%	0.13%
2021	0.78%	2.27%	2.35%	0.13%	0.06%

Sumber : Inspektorat Kabupaten Sukabumi 2020-2021

Tabel di atas menunjukkan ketidak hadiran pegawai mulai dari 2020-2021. Dari data tersebut dapat dilihat kehadiran pegawai pada setiap tahunnya berbeda-beda, persentase yang didapatkan yaitu jumlah keterangan dikaikan dengan total keseluruhan. dan kehadiran paling tinggi terjadi pada tahun 2021 yaitu pada keterangan sakit yang berjumlah 9.4% sedangkan pada tahun 2021 yang mengalami peningkatan kehadiran pada pegawai yaitu di keterangan yang tanpa keterangan sebesar 2.35%

Fungsi diberikannya tunjangan yaitu agar pegawai terdorong serta termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Tetapi di Inspektorat Kabupaten Sukabumi pegawai belum menunjukkan motivasi yang baik dalam mengerjakan pekerjaannya secara optimal yang menjadi hal utama sebagai seorang ASN. Masih ada pegawai yang melanggar aturan seperti masuk kerja telat, pulang kerja sebelum waktunya dan

bahkan tidak masuk kerja. Sehingga tunjangan mereka akan di potong sesuai apa yang mereka langgar.

Berikut data macam-macam tunjangan yang ada Inspektorat Kabupaten Sukabumi :

Tabel 1.3 Tunjangan di Inspektorat Kabupaten Sukabumi
Tunjangan di Inspektorat Kabupaten Sukabumi terdiri dari dua unsur yaitu:

No	Unsur	Jumlah
1	Statistis	60%
2	Dinamis	40%

<https://jdih.sukabumikota.go.id>

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, bahwa unsur Tunjangan statistis diberikan berdasarkan kelas jabatan, nilai jabatan, pangkat, dan golongan ruang. dan unsur Tunjangan dinamis diberikan kepada pegawai yang terdiri dari :

1. 20% (dua puluh persen) tingkat kehadiran pegawai yang dilakukan secara *online* melalui aplikasi SIAP
2. 20% (dua puluh persen) kinerja pegawai yang berdasarkan capaian kinerja pegawai bulanan.

Tunjangan diberikan sesuai dengan kelas jabatan yang mereka miliki, dengan tunjangan mereka mampu termotivasi agar gerak lebih baik lagi terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.

Adapun jumlah jumlah tunjangan yang ada di kabupaten sukabumi sebagai berikut :

Tabel 1.4 Data Rupiah Tunjangan di Inspektorat Kabupaten Sukabumi

No	Tingkat	Jumlah
1	Golongan 1	1.500.000 – 2.700.000
2	Golongan 2	2.100.000 – 3.800.000
3	Golongan 3	2.600.000 – 3.800.000
4	Golongan 4	3.100.000 – 5.000.000

Sumber :Inspektorat Kabupaten Sukabumi

Dari data di atas dapat diketahui bahwa data tunjangan diberikan sesuai kelas jabatan. Gol.1 yaitu sebesar 1.500.000 – 2.700.000, Gol.2 sebesar 2.100.000 – 3.800.000 dan Gol.3 sebesar 2.600.000 – 3.800.000 dan Gol.4 sebesar 3.100.000 – 5.000.000

Tabel 1.5 Pengurangan Tunjangan Inspektorat Kabupaten Sukabumi

TM	Waktu	Persentase Pengurangan (per bulan)
1	1 menit s.d < 30 menit	0,5%
2	31 menit s.d < 60 menit	1,5%
3	61 menit s.d < 90 menit	1,75%
4	> 91 menit dan/atau tidak melakukan presensi pegawai	2%

<https://jdih.sukabumikota.go.id>

Dari tabel 1.4 di atas, bahwa pengurangan Tunjangan bagi pegawai yang masuk terlambat dan pulang sebelum waktunya yaitu yang pertama pegawai yang terlambat dan pulang sebelum waktunya 1 (satu) menit sampai dengan kurang dari 30 (tiga puluh) menit pemotongannya sebesar 0,5%, kedua 31 (tiga puluh satu) sampai dengan kurang dari 60 (enam puluh) menit pemotongannya sebesar 1,5%, ke tiga 61 (enam puluh satu) sampai dengan kurang dari 90 menit pemotongannya sebesar 1,75% dan ke empat lebih dari 91 (sembilan puluh satu) menit atau tidak melakukan presensi, pemotongannya sebesar 2%

Berdasarkan hal tersebut, untuk itulah penulis tertarik melakukan penelitian terhadap pegawai Inspektorat Kabupaten Sukabumi dengan judul “Pengaruh Tunjangan terhadap Motivasi ASN pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi”.

1.2. Identifikasi Dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi bahwa :

1. Motivasi pegawai belum meningkat terhadap pemberian tunjangan
2. Pemberian tunjangan yang telah diberikan belum memotivasi pegawai
3. Motivasi pegawai belum maksimal atas tanggung jawab yang telah diberikan

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah yang diangkat yaitu :

1. Jenis-jenis Tunjangan apa saja yang ada di Inspektorat Kabupaten Sukabumi ?
2. Bagaimana pemberian tunjangan di Inspektorat Kabupaten Sukabumi ?
3. Bagaimana kondisi memotivasi ASN di Inspektorat Kabupaten Sukabumi ?
4. Apakah terdapat pengaruh besarnya tunjangan terhadap motivasi kerja ASN pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi ?

1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud penelitian yang akan dilakukan adalah untuk mengetahui hubungan antara tunjangan dengan motivasi ASN pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi, menyimpulkan hasil penelitian serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Menjelaskan Tunjangan apa saja yang ada di Inspektorat Kabupaten Sukabumi ?
2. Menjelaskan pemberian tunjangan di Inspektorat Kabupaten Sukabumi ?
3. Menjelaskan memotivasi ASN di Inspektorat Kabupaten Sukabumi ?

4. Mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi ASN pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi ?

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah serta memperluas wawasan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya tentang tunjangan terhadap motivasi, serta dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian berikutnya. Manfaat yang dapat didapat adalah sebagai berikut :

1.4.1. Kegunaan Praktis

Kegunaan Praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan kepada instansi mengenai pentingnya motivasi agar mampu menjawab serta memecahkan permasalahan yang ada pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Kegunaan Akademis dari penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan di ilmu manajemen pada umumnya dan khususnya mengenai sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang fokus dalam kegiatan rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan untuk orang-orang yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Terdapat beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Batjho dan Shaleh (2018) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisas, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2017) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Menurut Bintaro dan Daryanto (2017) “Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan masyarakat menjadi maksimal”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai sebuah ilmu yang mempelajari proses untuk melakukan perencanaan, pengarahan, pelatihan, pengembangan dan pengevaluasian sumber daya manusia untuk dapat mencapai tujuan-tujuan organisasi dan individu para karyawan itu sendiri.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018), yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi

pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*organization*)
Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.
3. Pengarahan (*Directing*)
Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.
4. Pengendalian (*Controlling*)
Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
5. Pengadaan (*Procurement*)
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. Pengembangan (*Development*)
Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
7. Kompensasi (*Compensation*)
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.
8. Pengintegrasian (*Integration*)
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*)
Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Sepulation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Sedangkan menurut Priansa (2017) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari fungsi manajerial dan operasional.

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan : Proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan.
- b. Pengorganisasian : Membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan dicapai.
- c. Pengarahan : Memberi petunjuk dan mengajak pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan organisasi.
- d. Pengendalian : Melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah mereka benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan pegawai : Memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Pengembangan : meningkatkan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
- c. Kompensasi : Sebagai penghargaan kepada pegawai sesuai dengan keinginan organisasi dan masyarakat.
- d. Pengintegrasian : penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan organisasi dan masyarakat. \
- e. Pemeliharaan : berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.
- f. Pensiun : Berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada organisasi.

Menurut Marwansyah (2016) fungsi-fungsi tersebut adalah perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan SDM, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, penelitian sumber daya manusia. Penjelasan spesifik dalam setiap fungsi tersebut meliputi :

1. Perencanaan sumber daya manusia : Mengkaji kebutuhan SDM untuk menjamin tersedia tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompensasi yang dibutuhkan.
2. Rekrutmen dan Seleksi : proses penarikan perhatian sejumlah calon karyawan potensial dan pemilihan orang-orang dari sekumpulan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan.
3. Pengembang SDM : Untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui pelatihan pendidikan dan pengembangan.
4. Kompetensi : semua imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya.
5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja.
6. Hubungan Industrial : Sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah.

Menurut Husein Umar (Dalam Edy Sutrisno 2008) dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas 3 fungsi, yaitu :

1. Fungsi Manajerial : Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
2. Fungsi oprasional : pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Sedangkan menurut Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan SDM adalah sebagai berikut :

1. Memeberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.

6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2016), tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi :

1. Memberi pertimbangan dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur MSDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini untuk mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan kondisi sulit dalam hubungan antar pekerjaan untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajer organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasi dan nilai dalam manajemen SDM

Adapun peningkatan manajemen sumber daya manusia adalah peningkatan efisiensi, peningkatan efektivitas, peningkatan produktivitas, rendahnya tingkat perpindahan pegawai, rendahnya tingkat absensi, tingginya kepuasan kerja karyawan, dan rendahnya complain (Darojat,2014)

2.2 Tunjangan

2.2.1 Pengertian Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga, dan psikologis.

Menurut Hasibuan (2016) “Tunjangan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya.

Menurut Kadarisman (2016) “Tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan organisasi kepada pegawainya. Biasanya pembayaran tunjangan disatukan dalam daftar pembayaran gaji pegawai setiap bulannya.

Menurut Irma (2015) “Tunjangan adalah program peningkatan kesejahteraan masyarakat yang pemberiannya tidak berdasarkan kinerja pegawai.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan adalah salah satu bentuk dari kompensasi atau pendapatan tambahan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diberikan kepada kepegawai sebagai timbal balik atas apa yang sudah diberikan untuk tujuan organisasi.

2.2.2 Fungsi Tunjangan

Pemberian tunjangan didalam organisasi berfungsi sebagai berikut :

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian tunjangan pada pegawai yang berprestasi akan mendorong dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian tunjangan pada pegawai mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga pegawai dengan seefisien dan seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian tunjangan dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2.2.3 Tujuan Pemberian Tunjangan

Menurut Handoko dalam Kadarisman (2016) tujuan tunjangan hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial melebihi upah dan gaji dasar.

Menurut Wungu dan Brotoharsojo dalam Kadarisman (2016), tujuan pemberian tunjangan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan daya tarik organisasi bagi calon pegawai baru. Organisasi yang menyediakan berbagai macam tunjangan hingga diyakini dapat menjamin rasa seaman pegawai. Baik pada saat masih aktif bekerja maupun pegawai telah pensiun pada umumnya menjadi daya tarik tersendiri bagi sebagian calon pegawai baru.
2. Meningkatkan moral pegawai sehingga pegawai akan merasa berada dalam iklim sosial penuh kebersamaan, hal yang tentunya akan berpengaruh positif terhadap terciptanya *team work*,
3. Memberikan pelayanan kepada pegawai dalam arti bahwa pemberian tunjangan dapat mempertahankan motivasi pegawai sehingga dapat bekerja lebih efektif.

2.2.4 Perhitungan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP)

TPP terdiri dari unsur sebagai berikut :

1. Statistis sebesar 60% (enam puluh persen)
Unsur TPP statistis diberikan berdasarkan kelas jabatan, indeks nilai harga jabatan, pangkat, dan golongan ruang.

2. Dinamis sebesar 40% (empat puluh persen)
Unsur TPP dinamis terdiri dari 20% (dua puluh persen) tingkat kehadiran pegawai yang dilakukan secara *online* melalui aplikasi SIAP, dan sisanya 20% (dua puluh persen) lagi untuk kinerja pegawai yang berdasarkan capaian kinerja pegawai bulanan.

TPP dikenakan pengurangan apabila :

1. Tingkat kehadiran tidak tercapai 100% (seratus persen), dikarenakan :
 - a. Terlambat masuk (TM) kerja
 - b. Pulang mendahului (PM) jam kerja
 - c. Tidak melaksanakan shalat subuh berjamaah di masjid agung bagi pegawai laki-laki
 - d. Tidak masuk kerja
2. Tingkat capaian kinerja pegawai tidak terpenuhi.
3. TPP diberikan sesuai dengan rumus perhitungan sebagai berikut :

Besaran TPP	= Nilai jabatan x Indeks harga nilai jabatan x faktor penyeimbang x indeks tunjangan kinerja daerah provinsi
TPP yang diterima	= (60% besaran TPP) + (20% besaran TPP x Persentase kehadiran) + (20% besaran TPP) x (persentase kinerja)
Persentase kehadiran	= Persentase total – pengurangan kehadiran (TM + PM + TK + I + C + DL + SSB)
Persentase kinerja	= (Total menit pencapaian kinerja : 6600 menit) x 100%

2.2.5 Indikator Tunjangan

Menurut PerBup Sukabumi tahun 2019 :

1. Tunjangan Penghasilan Pegawai
Tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan capaian kinerja dari masing-masing pegawai.
2. Pekerjaan Tetap
Pekerja/mereka yang bekerja dengan memperoleh upah/gaji secara tetap baik ada kegiatan ataupun tidak dan dibayar tetap pada suatu periode tertentu dan tidak tergantung pada hari masuk kerjanya.
3. Kehadiran Tetap
Suatu kegiatan pengambilan data guna mengetahui suatu kehadiran dan ketidakhadiran seseorang pegawai.
4. Tingkah Laku
Serangkaian tindakan yang dibuat oleh individu, organisme, sistem, atau entitas buatan dalam hubungannya dengan dirinya sendiri atau lingkungannya.

5. Pesangon
Sejumlah uang yang diberikan kepada pegawai dengan dan atau dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).
6. Insentif
Tindakan menjadikan atau membuat suatu motivasi dan menyebarkannya secara masal.
7. Pensisun
Seseorang yang sudah tidak bekerja lagi karena usianya sudah lanjut dan harus dihentikan, ataupun atas permintaan sendiri.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah keadaan yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau moves, mengarah dan menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Berikut ini ada beberapa pengertian motivasi menurut beberapa para ahli diantaranya :

Menurut Mangkunegara (2017) “Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”

Menurut Hasibuan (2019) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.”

Amstrong (2006) “*Motivation is concerned with the strength and direction of behavior and the factors that influence people to behave in certain*”. (Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara tertentu).

Menurut Robbins & Judge (2013) “*Motivation as the processes that account for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*” . (Motivasi sebagai suatu proses yang menunjukkan intensitas individu, arahan dan ketekunan dalam usahanya kerah pencapain tujuan).

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas bahwa motivasi adalah daya gerak yang menciptakan semangat kerja pegawai agar bekerja lebih efektif.

2.3.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2016) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan, yaitu :

1. Faktor Intern

Faktor intern adalah suatu faktor yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a. Keinginan untuk hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini, keinginan untuk dapat hidup meliputi, memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman:
- b. Keinginan untuk dapat memiliki, yaitu keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja:
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, yaitu seseorang yang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain, harga diri, nama baik, memperoleh status sosial yang lebih tinggi dan kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri:
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan ini dapat meliputi hal-hal yaitu: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat:
- e. Keinginan untuk berkuasa, yaitu mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji. Namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam mempengaruhi motivasi kerja seseorang, faktor ekstern adalah faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi ekstern timbul karena adanya peran dari luar, missal organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan.

Faktor-faktor ekstern itu adalah :

- a. Kondisi lingkungan kerja, adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi : tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, rasa aman dan hubungan kerja antara orang-orang yang bekerja ditempat tersebut:
- b. Kompensasi yang memadai, kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri dan keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja lebih giat dan lebih rajin:

- c. Supervisi yang baik, fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa berbuat kesalahan:
- d. Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati-matian dan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jikalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam pekerjaannya:
- e. Status dan tanggung jawab, status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap mendapatkan kesempatan menduduki jabatan dalam perusahaan.
- f. Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan, system dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur juga melindungi para karyawan.

Maka dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi itu menyangkut kemampuan, kepercayaan diri, gaji kenaikan pangkat serta penghargaan yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik lagi dalam bekerja.

2.3.3 Teori Motivasi

Teori hierarki kebutuhan menyatakan bahwa motivasi seseorang berdasarkan pada dua anggapan yaitu : kebutuhan seseorang tergantung pada apa yang sudah dimilikinya dan dilihat dari pentingnya dan kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan. Robbins dan Coulter (2013) yang diterjemahkan oleh Bob Sabran, menjelaskan lima tingkat kebutuhan hierarki Maslow (Mangkunegara, 2016) tersebut di atas adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologikal

Berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan utama, dasar dan esensial yang harus dipenuhi setiap manusia untuk mempertahankan diri sebagai makhluk, kebutuhan ini mencakup misalnya: udara, makan, minum, pakaian, tempat tinggal, atau penginapan, istirahat, pemenuhan seksual.

Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh orang mencakup misalnya: pengondisian udara dan cahaya, gaji dan upah, (sama atau lebih besar dibanding upah regional, UMR), kafetaria (penyediaan makanan dan minuman). Kebutuhan-kebutuhan fisiologikal memiliki jumlah karakteristik sebagai berikut :

- a. Mereka relatif independen satu sama lainnya.

- b. Dalam banyak kasus mereka dapat diidentifikasi dengan sebuah lokasi khusus di dalam tubuh.
- c. Pada sebuah kultur berkecukupan (an affluent culture), kebutuhan demikian bukan merupakan motivator-motivator yang tidak biasa.
- d. Akhirnya dapat dikaitkan bahwa mereka harus dipenuhi secara berulang-ulang dalam periode waktu yang relatif singkat, agar dapat terpenuhi.

Apabila kebutuhan fisiologikal tidak terpenuhi mereka akan lebih terasa dibandingkan dengan kebutuhan lainnya. Maka lebih dikatakan seorang individu, yang tidak memiliki apa-apa dalam kehidupan mungkin sekali akan termotivasi oleh kebutuhan fisiologikal.

2. Kebutuhan Akan Keamanan

Apabila kebutuhan fisiologikal cukup dipenuhi, maka kebutuhan pada tingkatan berikut yang lebih tinggi yakni kebutuhan akan keamanan, mulai mendominasi kebutuhan manusia,. Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya dalam arti keamanan fisik akan tetapi keamanan fisiologi dan perlakuan adil dalam pekerjaan atau jabatan seseorang. Karena pemuasan kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekayaan seseorang. Kebutuhan keamanan itu berkaitan dengan tugas pekerjaannya.

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan akan rasa aman dan proteksi diri, ancaman atau gangguan dari luar. Kebutuhan ini mencakup misalnya : keamanan, keselamatan, perlindungan, kompetensi, dan stabilitas. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh orang mencakup misalnya : keselamatan kerja, kesejahteraan, peningkatan gaji dan upah, dan kondisi kerja. Pentingnya memenuhi kebutuhan ini jelas terlihat pada organisasi modern tempat pimpinan organisasi mengutamakan keamanan dan keselamatan dengan mempergunakan alat-alat canggih atau pengawalan.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari kelompok, mencintai, dan dicintai orang lain dan bersahabat. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri ditempat terpencil. Karena manusia adalah makhluk social sudah jelas menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok yaitu :

- a. Kebutuhan sebagai anggota suatu kelompok atau rasa diterima didalam kelompoknya.
- b. Kebutuhan perasaan ingin dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting.
- c. Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak seorangpun menyenangi kegagalan.
- d. Kebutuhan akan Penghargaan.

Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan manusia, untuk dihormati dan dihargai orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan ingin punya status, pengakuan serta penghargaan prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai symbol status, kebutuhan ini artinya adalah respek diri dan respek orang lain., mencakup misalnya : penghargaan, pengakuan, status, prestise, kekuasaan, dan perasaan dapat menyelesaikan sesuatu.

Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh organisasi mencakup misalnya : gelar (nama) tugas, kreatifitas, kemajuan dalam organisasi, prestise dalam pekerjaan. Keinginan atau hasrat kompetitif untuk menonjol, untuk melampaui prestasi orang lain lebih dikatakan merupakan sebuah sifat universal manusia.

Kebutuhan pokok akan penghargaan ini, apabila dimanfaatkan secara tepat dapat menyebabkan timbulnya kinerja keorganisasian yang luar biasa. Kebutuhan akan penghargaan ini jarang sekali terpenuhi secara sempurna bahkan kita dapat mengatakan bahwa mereka kiranya tidak pernah terpuaskan.

4. Kebutuhan akan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi adalah kebutuhan yang menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan yang sulit dicapai orang lain. Faktor-faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi mencakup misalnya : tugas yang menantang, kreatifitas, kemajuan dalam organisasi, prestasi dalam pekerjaan.

Maslow mengatakan bahwa lima kebutuhan tersebut secara hierarki dari tingkat yang sangat dasar hingga tingkat yang tinggi dan seterusnya yang mengarah pada kebutuhan tingkat tinggi. Jika suatu tingkatan kebutuhan belum terpenuhi maka motivasi bekerja seseorang ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi belum menimbulkan motivasi.

Lima kebutuhan yang tersusun secara hierarki tersebut dibedakan menjadi dua kelompok yaitu : kebutuhan tingkat rendah (*lower order needs*) yang terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial dan kebutuhan tingkat tinggi (*higher order needs*) yang terdiri atas kebutuhan pengakuan dan aktualisasi diri. Perbedaan dari kedua tingkat ini adalah kebutuhan tingkat rendah merupakan kebutuhan yang dipuaskan secara eksternal sedangkan kebutuhan tingkat tinggi merupakan kebutuhan yang dipuaskan secara internal.

Dengan demikian ada beberapa hal untuk dicatat : pertama hierarki adalah didasarkan pada kebutuhan (*needs*) bukan keinginan (*wants*). Kedua, mengadakan pada skala menaik artinya jika kebutuhan yang lebih bawah terpenuhi maka individu menemukan kebutuhan pada level di atasnya yang belum terpuaskan.

2.3.4 Prinsip Motivasi

Menurut Sedarmayanti (2017) prinsip untuk analisis masalah motivasi sebagai berikut :

1. Perilaku berganjaran cenderung akan di ulangi
2. Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yang bersangkutan, dan
 - a. Standard untuk kerjanya dapat dicapai
 - b. Ganjaran yang diterapkan memang ada
 - c. Ganjaran akan memuaskan kebutuhannya
3. Memberi ganjaran atas perilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif daripada menghubungkan perilaku yang tidak dikehendaki.
4. Perilaku tertentu lebih "*reinforced*" apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
5. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
6. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan yang organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) langkah kongkret untuk motivasi, kenali anggota organisasi dan identifikasi pola kebutuhan mereka, antara lain :

1. Tetapkan sasaran yang harus dicapai berdasarkan prinsip penempatan sasaran yang tepat.
2. Kembangkan system pengukuran "*performance*" yang reliabel dan beri umpan balik kepada mereka periodik
3. Tempatkan anggota organisasi pada pekerjaan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimiliki.
4. Beri dukungan dalam penyelesaian tugas, missal : lewat pelatihan dan menumbuhkan "rasa mampu"
5. Perlakukan adil, objek, dan jadi teladan.

Menurut Mangkunegara (2017) prinsip dalam motivasi kerja terdapat 5 perinsip-prinsip sebagai berikut :

1. Prinsip Partisipasi
Dalam upaya motivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan
2. Prinsip Komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.
5. Prinsip Memberi Perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Maka dari uraian di atas menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa prinsip motivasi yaitu proses penilaian dimana seseorang individu melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh pemimpin mampu dikerjakan sesuai dengan apa yang ditugaskan dan mempunyai timbal balik yaitu berupa penghargaan. Sehingga mampu mendorong pegawai bekerja sesuai dengan tugas dari pimpinan.

2.3.5. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut Hasibuan (2015) antara lain :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Memperthankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian di atas adalah tujuan motivasi yaitu untuk menggerakkan dan mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau berhasil sehingga dapat mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan

2.3.6 Indikator Motivasi

Menurut Nawawi (2016) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi atau gaji
Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja.
2. Kondisi Kerja
Kondisi kerja merupakan kondisi yang dirasakan karyawan ditempat bekerja

3. Pengawasan
Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang ditetapkan tersebut.
4. Pengakuan
Pengakuan adalah sebuah pernyataan yang dibuat oleh seseorang atau sekelompok orang untuk mengakui beberapa fakta pribadi meskipun orang tersebut lebih memilih jika informasi tersebut dirahasiakan.
5. Bertanggung jawab
Tanggung jawab adalah sikap atau perilaku untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan siap menanggung segala risiko dan perbuatan.
6. Pekerjaan itu sendiri
Pekerjaan itu sendiri adalah keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.
7. Mengalami peningkatan
Peningkatan adalah proses, cara atau perbuatan meningkatkan usaha atau kegiatan untuk memajukan suatu kegiatan yang lebih baik lagi dari sebelumnya.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Lusi Mirasanti (2020) "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Di Kota Pagar Alam"	Variabel X : 1. Tunjangan Kinerja Variabel Y : 2. Motivasi Kerja	Indikator Tunjangan Kinerja: 1. Jaminan Rasa Aman Pegawai 2. Gaji dan Upah 3. Program Tunjangan Indikator Motivasi Kerja: 1. Upah yang layak 2. Kesempatan untuk maju 3. Pengakuan sebagai individu 4. Tempat kerja yang baik 5. Pengakuan atas prestasi	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif	Adapun hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dari variabel Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat di kota Pagar Alam. Kedua, Hasil uji regresi linier sederhana didapatkan signifikansi sebesar 0,000. Nilai 0,000 ini < 0,005 dengan nilai konstanta regresi $Y = 10,245 + 0,943X$, Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					Kerja Pegawai Kantor Camat di kota Pagar Alam
2	Usmiar (2017) "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Anggota Polri dan Pegawai Negeri Sipil Polri di Lingkungan Negara Republik Indonesia"	Variabel X : 3. Tunjangan Kinerja Variabel Y : 4. Motivasi Kerja	Indikator Tunjangan Kinerja: 1. Memotivasi karyawan dalam bekerja 2. Menjamin asas keadilan 3. Bentuk tunjangan Indikator Motivasi Kerja : 1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus	Penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif Kuantitatif dan menafsirkan data dan informasi yang ada secara kuantitatif, dilakukan analisis dengan pendekatan mode regresi sederhana	Berdasarkan hasil korelasi, ditafsirkan bahwa hubungan tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja menduduki nilai $r = 0,440$ yang dapat diartikan bahwa hubungan antara keduanya cukup kuat dan positif atau searah
3	Yusnia Hanifah (2017) "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Di JawaTimur"	Variabel XI : 5. Tunjangan Kinerja Variabel X2 : 6. Motivasi Kerja Variabel Y : 7. Disiplin Kerja	Indikator Tunjangan Kinerja : 1. Memotivasi Karyawan untuk bekerja 2. Menjamin asas keadilan 3. Bentuk tunjangan Indikator Motivasi Kerja : 1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus Indikator Disiplin Kerja : 1. Ketegasan 2. Sanksi Hukuman 3. Teladan Pimpinan	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, termasuk dalam <i>Confirmatory research</i> sekaligus <i>Explanatory research</i> yang menggunakan analisis jalur	Berdasarkan hasil penelitian bahwa tunjangan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, karena tanpa tunjangan kinerja mereka sudah mendapatkan penghasilan yang dinilai cukup. Kedua, tunjangan kinerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPDAS di Jawa Timur, pegawai masih sering datang terlambat, masih kurang berdisiplin dalam menggunakan fasilitas kantor. Ketiga, Tunjangan Kinerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPDAS di Jawa Timur. Apabila pemberian tunjangan kinerja meningkat, kinerja pegawai justru akan turun. Hal ini kemungkinan terjadi karena dasar pemberian tunjangan adalah kelas jabatan

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					<p>pada kinerja mereka, sehingga dapat menciptakan kecemburuan pegawai yang berada pada kelas jabatan bukan pada kinerja mereka, sehingga dapat menciptakan kecemburuan pegawai yang ada pada kelas paling tinggi dimana akhirnya dapat menurunkan kinerja mereka. Ke empat, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPAD di Jawa Timur. Pegawai tidak memiliki motivasi untuk menguasai sesuatu, mereka tidak termotivasi lebih untuk mengembangkan karirnya. Ke lima, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPDAS di Jawa Timur. Tingkat disiplin kerja pegawai masih rendah, karena kurangnya penegakkan aturan institusi dan tidak adanya punishment yang mengena bagi pegawai yang melanggar.</p>
4	Funi Dkk (2021) "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Pertanahan Kota Kendari "	<p>Variabel X : 8. Tunjangan</p> <p>Variabel Y : 9. Kinerja ASN</p>	<p>Indikator Tunjangan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memotivasi karyawan untuk bekerja 2. Menjamin asas keadilan 3. Bentuk tunjangan <p>Indikator Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan penelitian asosiatif.	Tunjangan kinerja terhadap kinerja aparatur sipil negara (asn) pada kantor pertanahan kota kendari, maka dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (asn) pada kantor pertanahan kota kendari, yang dibuktikan melalui uji t (uji parsial) yang

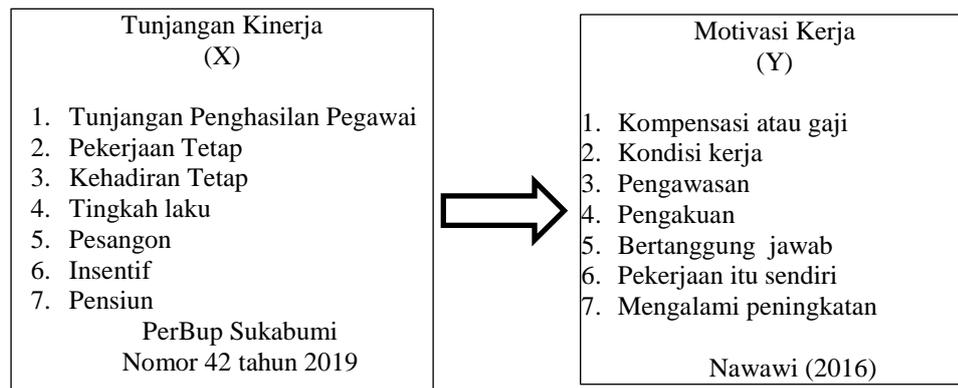
No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			6. Kerjasama		menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} Melalui hasil uji t (uji parsial) yang menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Sehingga Hipotesis H_a ditolak. Dengan demikian, hal ini berarti jika tunjangan kinerja terus diberlakukan atau ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja aparatur sipil negara (asn) pada kantor pertanahan kota kendari.
5	Balqish Dhika Mogalna (2020) "Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja (TUKIN) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi "	Variabel X : 10. Tunjangan Kinerja Variabel Y : 11. Produktivitas Kerja	Indikator Kompensasi : 1. Jaminan Rasa Aman Pegawai 2. Gaji dan Upah 3. Program Tunjangan Indikator Produktivitas Kerja : 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan waktu.	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan yaitu hasil uji T yang telah dilakukan pada variabel efektivitas Tunjangan Kinerja (TUKIN) menghasilkan nilai dengan sig. 0,000 < 0,05; nilai T_{hitung} 1,995 < T_{tabel} 26,191 dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel efektivitas tunjangan kinerja (TUKIN) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai adjusted R^2 yaitu 0,909, maka hal ini menunjukkan 90,9% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu efektivitas pemberian tunjangan kinerja. Sengakan 9,1% berasal dari faktor yang tidak diteliti dalam penelitian.

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian tentang definisi dan pendapat para ahli tentang tunjangan dan motivasi ASN, maka peneliti menggunakan teori-teori terhadap hal tersebut.

Kerangka pemikiran yang dimaksud adalah pengaruh tunjangan terhadap motivasi ASN pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi.

Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesa yang digunakan atau dugaan sementara dari hasil penelitian yang masih perlu diuji lagi kebenarannya. Berdasarkan kerangka teoritis diatas maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

Ha : Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap motivasi

Ho : Tunjangan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah deskriptif dan verifikatif *explanatory survey*, dengan mengumpulkan data-data dari perusahaan dengan cara melakukan observasi, study dokumentasi dan menyebarkan kuesioner langsung terhadap responden. Dalam penelitian menggunakan regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Kemudian penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena peneliti yang dilakukan berhubungan dengan alat statistic untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidak pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai.

3.2 Objek, Unit Analisis, Dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah tunjangan kinerja dan motivasi kerja di Inspektorat Kabupaten Sukabumi, dimana program tunjangan sebagai variabel X (variabel independen) dan Motivasi sebagai variabel Y (variabel dependen). Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisis individual, dimana penelitian ini berkaitan mengenai individu atau perorangan dalam suatu kelompok atau organisasi yaitu pegawai inspektorat kabupaten sukabumi dan sumber data yang diperoleh berasal dari respon pegawai sebanyak 54 orang pegawai. Yang berlokasi di Jl. Jajawai No.2 Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi. Waktu penelitian ini di mulai pada tanggal 13 September 2021 – 13 Desember 2021.

3.3 Jenis Dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kuantitatif yang merupakan data primer dan sekunder, sumber data primer diperoleh secara langsung dari Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan dari Pengadministrasi Umum pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi. Sedangkan data sekundernya diperoleh dari dokumen-dokumen atau website yang dimiliki Kabupaten Sukabumi.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka penulis mengklarifikasi variabel-variabel kedalam dua kelompok yaitu :

1. Variabel Independen
Variabel ini disebut juga variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Tunjangan.
2. Variabel Dependen
Variabel ini disebut juga variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Motivasi.

Selanjutnya kedua variabel tersebut dituangkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja ASN pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi"

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Skala Pengukuran
Tunjangan Kinerja	1. Tunjangan Penghasilan Pegawai	Tunjangan yang diberikan sudah mampu mencukupi kebutuhan	Ordinal
	2. Pekerjaan Tetap	Tugas yang diberikan selalu sesuai dengan apa yang dikerjakan	
	3. Kehadiran Tetap	Terlambat masuk kerja/datang tepat waktu/pulang sebelum waktunya/tidak masuk kerja	
	4. Tingkah Laku	Selalu mengerjakan tugas yang telah diberikan	
	5. Pesangon	Mendapatkan pesangon apabila pegawai berakhir masa kerjanya atau ada pemutusan kerja	
	6. Insentif	Selalu mendapatkan insentif atas hasil kerja yang dicapai	
	7. Pensiun	Selalu mendapatkan hak pensiun bagi pegawai yang sudah berakhir masa kerjanya	
Motivasi Kerja	1. Kompensasi atau Gaji	Gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	Ordinal
	2. Kondisi Kerja	Kondisi ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	
	3. Pengawasan	Kualitas pekerjaan yang saya lakukan selalu diawasi pimpinan	
	4. Pengakuan	Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	
	5. Bertanggung jawab	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	
	6. Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini sangat menantang	
	7. Mengalami peningkatan	Saya selalu diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan	

3.5 Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel diperlukan saat periset meneliti diperusahaan yang jumlah karyawannya besar. Untuk memilih dan menarik sampel dari populasi yaitu teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Kabupaten Sukabumi pada tingkat ASN dengan jumlah populasi 54 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilam sampel non probability sampling dengan teknik sensus karena peneliti mengambil seluruh populasi sebanyak 54 pegawai Inspektorat Kabupaten Sukabumi

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu tahap terpenting dalam melakukan penelitian. Pengumpulan data adalah proses mengumpulkan dan mengukur suatu informasi secara sistematis mengenai variabel yang memungkinkan seseorang untuk menjawab pertanyaan penelitian, menguji hipotesis, dan mengevaluasi hasilnya.

Metode pengumpulan data ditentukan berdasarkan jenis data yaitu data primer dan skunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalahnya. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut: :

a. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Dan untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada para responden. Kuisisioner memiliki keunggulan dibandingkan jenis survei lainnya karena dalam proses pengisiannya responden tidak memerlukan banyak usaha dari pertanyaan seperti survei verbal dan memiliki standar jawaban yang memudahkan peneliti dalam menyusun data. Sedangkan dalam penelitian ini kuisisioner yang dibuat berisi beberapa pertanyaan melalui google form untuk mendapatkan informasi dari objek yang dipelajari terkait pengaruh tunjangan terhadap motivasi ASN pada inspektorat kabupaten sukabumi. Dalam hal ini peneliti menggunakan pertanyaan, dan jawaban yang sudah ada. Jadi, responden tinggal memilih diantara alternatif jawaban yang telah disediakan. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.(Sugiyono:2017) Pilihan yang disediakan terdiri dari empat pilihan atau alternatif jawaban yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert Untuk Tunjangan Kinerja (X)

Inisial	Keterangan	Skor
(SS)	Sangat Setuju	5
(S)	Setuju	4
(RR)	Ragu-Ragu	3
(TS)	Tidak Setuju	2
(STS)	Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3.3 Pengukuran Skala Likert Untuk Motivasi Kerja (Y)

Inisial	Keterangan	Skor
(SS)	Sangat setuju	5
(S)	Setuju	4
(RR)	Ragu-ragu	3
(TS)	Tidak setuju	2
(STS)	Sangat tidak setuju	1

b. Observasi

Observasi merupakan aktivitas pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan

dengan yang lainnya. Dan bisa memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan sebelumnya.

c. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi yaitu studi yang digunakan untuk mencari dan memperoleh data sekunder berupa peraturan perundang-undangan, laporan, artikel online, catatan serta dokumen-dokumen yang relevan dengan masalah yang diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diambil secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka dari teori dan sumber yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal dan jejaring internet serta data yang diberikan oleh perusahaan.

3.7 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner, validitas adalah suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2014) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Dengan *Internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencoba instrumen. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,060 berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,060$, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\leq 0,060$. Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

1. Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

$$r_1 = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_1^2}{st^2} \right)$$

Keterangan :

R = Nilai reliabilitas

K = Jumlah item

$\sum S_1^2$ = Jumlah varians tiap-tiap skor

St^2 = Varians total

3.7.3 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk deskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram maupun gambar dari data yang dihasilkan. Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan secara mendalam mengenai Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Solusi Infra Jaya dengan menggunakan analisis deskriptif.

Menurut Sugiyono (2017) penyajian data lebih mudah bila dinyatakan dalam bentuk persen, penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen dinamakan frekuensi relatif. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini juga menggunakan perhitungan rata-rata.

Cara menghitungnya adalah :

1. Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan :

FR : Frekuensi Relatif

f : Frekuensi Hasil Tanggapan Responden

$\sum f$: Total Frekuensi

2. Rata-rata

$$x = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan :

x : Rata-rata hitung

$\sum xi$: Data ke- i

n : Jumlah Data

Selain menggunakan rumus di atas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden melalui instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2017) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberikan jawaban dengan skor tertinggi dan selanjutnya adalah untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dapat dilihat dari rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.4 Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0%-20%	Sangat Tidak Setuju
21%-40%	Tidak Setuju
41%-60%	Ragu-ragu
61%-80%	Setuju
81%-100%	Sangat Setuju

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20%. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel Independen (X) dan variabel Dependent (Y) yang diteliti.

3.7.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu Pengaruh Tunjangan Terhadap Motivasi, digunakan analisis regresi sederhana. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal dari satu variabel independen dengan satu variabel terikat. Analisis regresi linier sederhana menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

a = konstan

b = koefisien korelasi

x = nilai variabel bebas

3.7.5 Analisis Koefisiensi Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisiensi korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang biasa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono, 2015).

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (Pertimbangan tingkat material)

r = Koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel independen tunjangan dalam menjelaskan variabel dependen motivasi sangat terbatas. Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh tunjangan terhadap motivasi ASN pada inspektorat kabupaten Sukabumi

3.7.6 Uji Hipotesis (t)

Setelah dilakukan pengujian diatas maka kuesioner penelitian dinyatakan valid, reliabel, berdistribusi normal dan memiliki hubungan linier. Kemudian data penelitian dapat dilanjutkan dalam pengujian hipotesis, di penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah uji parsial (uji t). Pengujian hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas (tunjangan) terhadap variabel terikat (motivasi) signifikan atau tidak. Dasar untuk pengujian keputusan yang digunakan dalam tes adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai profitabilitas signifikan $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Itu hipotesis ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Itu hipotesis diterima, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Inspektorat Kabupaten Sukabumi

Inspektorat Wilayah Kabupaten, itulah sejarah nomenklatur pertama kali dibentuk oleh pemerintah untuk aparat pengawasan fungsional pemerintah di Kabupaten/Kotamadya seluruh Indonesia termasuk Kabupaten Sukabumi. Inspektorat Wilayah Kabupaten Sukabumi dibentuk pertama kalinya dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 220 Tahun 1979 tentang organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Wilayah Kabupaten/Kotamadya.

Seiring dengan bergulirnya reformasi dalam penyelenggaraan pemerintah, setelah berlakunya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999, yaitu mulai tahun 2001 Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Wilayah Kabupaten/Kotamadya diatur dengan peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah. Sejalan dengan itu, Inspektorat Kabupaten Sukabumi berubah nomenklatur menjadi badan pengawasan daerah yang ditetapkan dengan peraturan Daerah Kabupaten Sukabumi Nomor 16 Tahun 2002 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Badan/Kantor Daerah Kabupaten Sukabumi, dan Keputusan Bupati Sukabumi Nomor 585 Tahun 2002 Tentang Organisasi Tata Kerja Badan Pengawasan Daerah Kabupaten Sukabumi. Dalam kedudukannya Badan Pengawasan Daerah merupakan unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang berfungsi melaksanakan kewenangan di bidang pengawasan daerah dan dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati.

4.1.2. Visi, Misi, Filosofi dan Tujuan Inspektorat Kabupaten Sukabumi

Visi :

Visi adalah pandangan jauh tentang suatu perusahaan ataupun lembaga dan lain-lain, visi juga dapat diartikan sebagai tujuan perusahaan atau lembaga dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuannya tersebut pada masa yang akan datang. Visi Inspektorat Kabupaten Sukabumi yaitu “Terwujudnya Kabupaten Sukabumi yang Religius dan Mandiri”

Misi :

Misi adalah suatu pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan atau lembaga dalam usaha mewujudkan visi tersebut. Misi perusahaan diartikan sebagai tujuan dan alasan mengapa perusahaan atau lembaga itu dibuat. Misi juga akan memberikan arah sekaligus batasan-batasan proses pencapaian tujuan. Misi inspektorat Kabupaten sukabumi ada 4 (empat) yaitu :

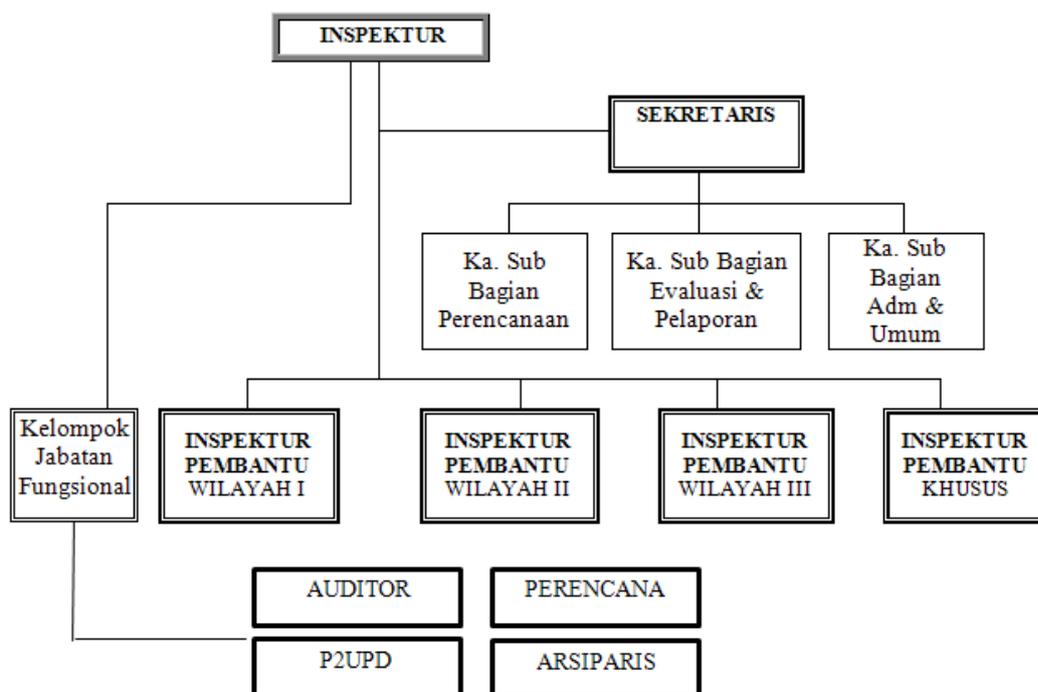
1. Meningkatkan kemandirian ekonomi masyarakat berbasis ekonomi lokal melalui bidang agribisnis pariwisata dan industri yang berwawasan lingkungan,
2. Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang berdaya saing dan religius
3. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan professional
4. Optimalisasi pelayanan kesehatan, pendidikan dan infastruktur daerah.

Tujuan :

Tujuan Inspektorat Kabupaten Sukabumi yaitu untuk membangun komitmen bersama perangkat daerah dalam menjamin penyelenggaraan pemerintah daerah yang bersih dan profesional sehingga pembangunan dapat berjalan sesuai harapan.

4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Dalam suatu perusahaan atau lembaga, pembagian tugas dan wewenang sangat mutlak diperlukan demi berjalannya perusahaan serta tercapainya susana kerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, hal tersebut dapat diwujudkan melalui struktur organisasi pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Sukabumi

Sumber : Inspektorat Kabupaten Sukabumi

Susunan dan Struktur Organisasi

Inspektor Kabupaten Sukabumi dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh 1 (satu) Sekretaris yang membawahi 3 (tiga) Kepala Sub Bagian, dan dibantu oleh 3 (tiga) Inspektor Pembantu Wilayah dan 1 (satu) Inspektor Pembantu Khusus, serta Kelompok Jabatan Fungsional

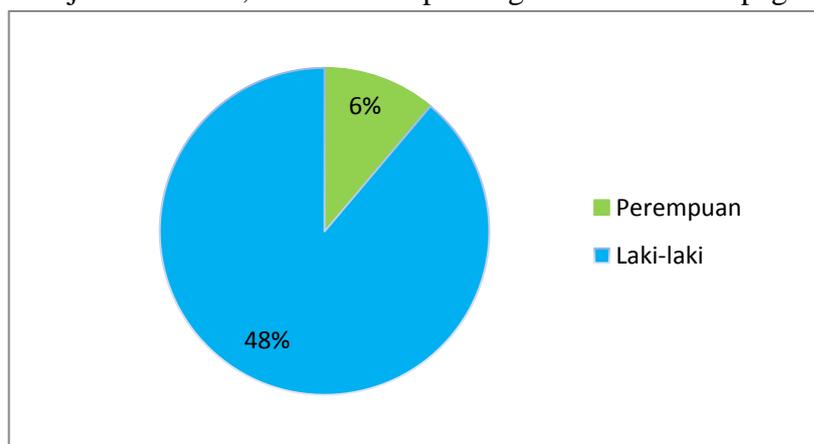
Susunan organisasi Inspektorat Kabupaten Sukabumi, terdiri dari :

1. Inspektur
2. Sekretaris membawahkan :
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian,
 - b. Sub Bagian Perencanaan
 - c. Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan,.
3. Inspektur Pembantu Wilayah I:
4. Inspektur Pembantu Wilayah II:
5. Inspektur Pembantu Wilayah III:
6. Inspektur Pembantu Khusus:
7. Kelompok Jabatan Fungsional
 - a. Auditor
 - b. P2UPD
 - c. Perencana
 - d. Arsiparis

4.1.4 Karakteristik Responden

1. Profil Redponden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, berikut merupakan gambaran dari 54 pegawai :



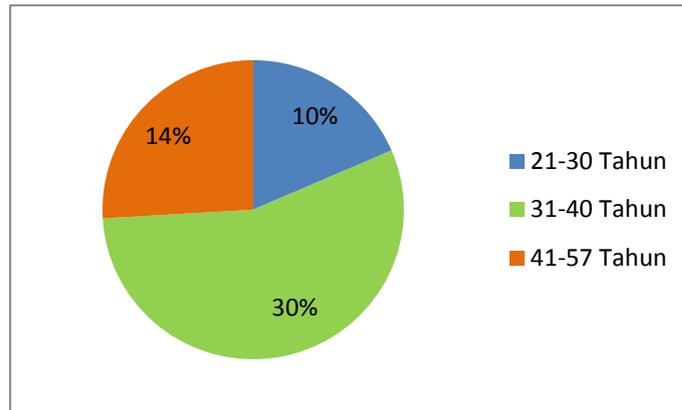
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan jumlah pegawai yang menjadi responden pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi menunjukkan bahwa jumlah pegawai Perempuan dengan persentase sebesar 6% dan jumlah pegawai Laki-laki sebesar 48% dari total 54 pegawai.

2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, berikut merupakan gambaran usia dari 54 responden adalah sebagai berikut :

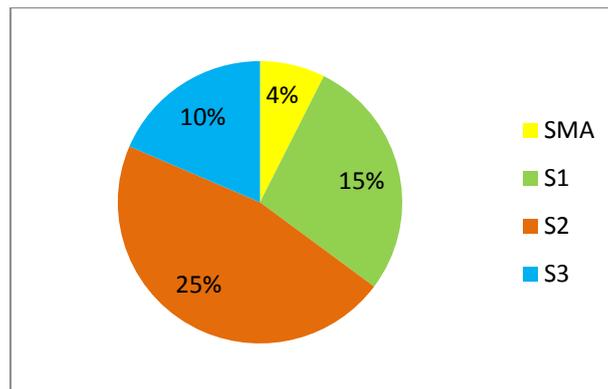


Gambar 4.3 Usia Responden

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan jumlah 54 responden pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi menunjukkan hasil persentase pegawai yang memiliki usia antara 21-30 tahun sebesar 10% dan pegawai yang berusia 31-40 tahun sebesar 30% dan pegawai yang berusia 41-57 tahun sebesar 14% jadi usia responden didominasi oleh pegawai yang memiliki usia antara 31-40 tahun

3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan



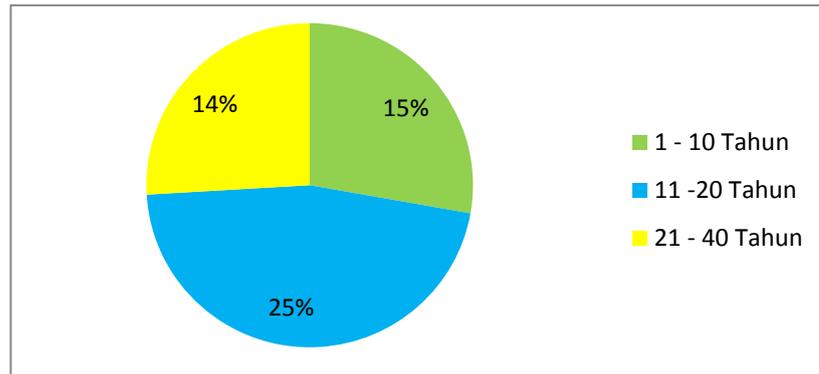
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan jumlah 54 responden pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi paling banyak yaitu dengan pendidikan terakhir yaitu S2 sebanyak 25%. Lalu diikuti pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 15% dan pendidikan terakhir S3 yaitu sebanyak 10% dan terakhir pendidikan SMA yaitu sebanyak 4%. Jadi dapat kita ketahui bahwa rata-rata pegawai yang bekerja di Inspektorat Kabupaten Sukabumi pada penelitian ini mayoritas didominasi dengan pendidikan terakhir S2.

4. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang memiliki masa kerja dibawah.



Gambar 4.5 Lama Bekerja Responden

Sumber : Data Primer, diolah 2022

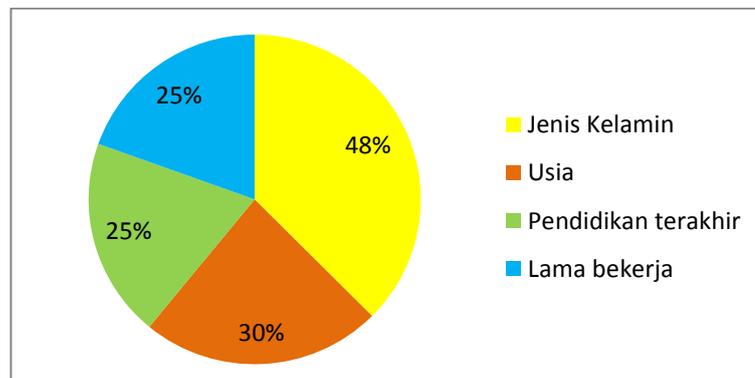
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan lama bekerja 11- 20 tahun sebanyak 25% dan di ikuti dengan lama bekerja 1-10 tahun sebanyak 15% dan yang terakhir dengan lama bekerja 21-40 tahun yaitu sebanyak 10%

Berdasarkan data tersebut, dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden dengan lama bekerja 21-40 tahun.

Tabel 4.1 Total Responden

No	Keterangan	Mayoritas Responden	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	48 orang
2	Usia	31-40 Tahun	30 orang
3	Pendidikan Terakhir	S2	25 orang
4	Lama Bekerja	11-20 Tahun	25 orang

Sumber : Data Primer Kuisisioner



Gambar 4.6 Total Responden

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan data diatas, dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 48% dengan usia antara 31-40 tahun dengan persentase 30% yang memiliki pendidikan terakhir S2 dengan persentase 25% dan bekerja selama 11-20 tahun dengan persentase 25%

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel-r dibawah, dengan $n = 54$ tingkat signifikan 5% dengan $df = n - 2$ sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,268. Pengujian validitas instrument penelitian ini menggunakan SPSS 25.

Kriteria pengujiannya adalah :

1. *Item* pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$
2. *Item* pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$

df = (N-2)	Tingkat	Signifikansi	untuk uji	satu	arah
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat	Signifikansi	untuk uji	dua	arah
52	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel X (Tunjangan Kinerja) dan Variabel Y (Motivasi Kerja)

No	Variabel/Ukuran	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Tunjangan Penghasilan Pegawai				
1	Tunjangan yang diberikan sudah mampu mencukupi kebutuhan	0,357	0,268	Valid
2	Tunjangan selalu diberikan tepat waktu	0,486	0,268	Valid
3	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan standart yang berlaku	0,391	0,268	Valid
Pekerjaan Tetap				
1	Tugas yang diberikan selalu sesuai dengan apa yang dikerjakan	0,388	0,268	Valid
2	Pekerjaan selalu diawasi oleh pegawai	0,472	0,268	Valid
3	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	0,306	0,268	Valid
Kehadiran Tetap				
1	Saya tidak pernah terlambat kerja/pulang sebelum waktunya/tidak masuk kerja	0,466	0,268	Valid
2	Saya pernah melakukan kesalahan dan mendapatkan sanksi	0,395	0,268	Valid
3	Saya tidak pernah melakukan kesalahan	0,442	0,268	Valid
Tingkah laku				
1	Tidak mengerjakan tugas yang telah diberikan	0,515	0,268	Valid
2	Saya selalu ingin mendapatkan pujian atas hasil kerja yang telah dicapai	0,491	0,268	Valid
3	Saya pernah keluar kantor tanpa izin	0,454	0,268	Valid
Pesangon				
1	Mendapatkan pesangon apabila pegawai berakhir masa kerjanya atau ada pemutusan kerja	0,468	0,268	Valid
2	Tidak mendapatkan pesangon bagi pegawai yang sudah berakhir masa kerjanya	0,543	0,268	Valid
3	Pesangon yang diberikan sesuai dengan keputusan pemerintah	0,489	0,268	Valid
Insentif				
1	Selalu mendapatkan insentif atas hasil kerja yang dicapai	0,548	0,268	Valid
2	Tidak pernah mendapatkan insentif	0,342	0,268	Valid
3	Insentif yang diberikan sudah sesuai	0,532	0,268	Valid
Pensiun				
1	Selalu mendapatkan hak pensiun bagi pegawai yang sudah berakhir masa kerjanya	0,519	0,268	Valid

No	Variabel/Ukuran	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kompensasi atau Gaji				
1	Gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan	0.363	0.268	Valid
2	Besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi	0.377	0.268	Valid
3	Pemberian tunjangan untuk setiap pegawai membuat saya termotivasi dalam bekerja	0.506	0.268	Valid
Kondisi Kerja				
1	Kondisi di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	0.303	0.268	Valid
2	Fasilitas yang tersedia menunjang saya bekerja dengan baik	0.631	0.268	Valid
3	Ketersediaan kantin di tempat kerja membuat saya bekerja dengan tenang	0.430	0.268	Valid
Pengawasan				
1	Kualitas pekerjaan yang saya lakukan selalu diawasi oleh pimpinan	0.341	0.268	Valid
2	Proses pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah baik dan lancar	0,278	0.268	Valid
3	Pengawasan yang dilakukan pimpinan membuat bekerja dengan aman dan nyaman	0.377	0.268	Valid
Pengakuan				
1	Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi	0.417	0.268	Valid
2	Hasil kerja yang selalu mendapatkan pujian dan penghargaan dari pimpinan	0.487	0.268	Valid
Bertanggung Jawab				
1	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	0.393	0.268	Valid
2	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	0.413	0.268	Valid
3	Saya pernah telat masuk kerja/pulang sebelum waktunya/tidak masuk kerja	0.453	0.268	Valid
Pekerjaan itu sendiri				
1	Pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini sangat menantang	0.543	0.268	Valid
Mengalami Peningkatan				
1	Saya selalu diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan	0.346	0.268	Valid

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas. Suatu variabel yang dibentuk dari daftar pertanyaan dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's Alpha* $\geq 0,60$, itu artinya pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Akan tetapi apabila *cronbach's Alpha* $\leq 0,60$ maka kuesioner ini tidak reliabel. Untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini digunakan teknik formula *Alpha Cronbach's*. Suatu kuesioner ini dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Alpha Cronbach's* $\geq 0,60$.

1. Uji Reliabilitas Tunjangan Kinerja

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Tunjangan Kinerja
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	54	100,0

Sumber : Data Output SPSS 25

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,740	20

Sumber : Data Output SPSS 25

Hasil output SPSS 25 diketahui bahwa nilai Cronbach's alpha sebesar 0,740 > 0,60 yang artinya pernyataan dari variabel tunjangan kinerja dinyatakan sangat reliabel

2. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	54	100,0

Sumber : Data Output SPSS 25

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,732	17

Sumber : Data Output SPSS 25

Hasil output SPSS 25 diketahui bahwa nilai Cronbach's alpha sebesar 0,735 > 0,60 yang artinya pernyataan dari variabel motivasi kerja dinyatakan sangat reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel X (Tunjangan Kinerja) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 yaitu sebesar 0,740 dan memiliki reliabel tinggi. Dan variabel Y (Motivasi Kerja) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 yaitu sebesar 0,732 dengan interpretasi memiliki reliabel yang tinggi. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel-variabel pada penelitian ini reliabel dengan kriteria > *Cronbach's Alpha*.

4.2.3 Analisis Deskriptif

Gambaran secara mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Infra Jaya, yaitu variabel disiplin kerja dengan indikator kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja, sedangkan variabel kinerja pegawai dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

4.2.3.1 Tunjangan Kinerja Pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi

Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi, maka dilakukan analisis data dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Inspektorat Kabupaten Sukabumi untuk mengetahui tanggapan responden yang berjumlah 54 orang mengenai Tunjangan Kinerja hasil pengolahan penulis sajikan pada tabel di bawah

Berikut tanggapan responden mengenai pernyataan variabel (Motivasi Kerja) :

1. Tunjangan penghasilan pegawai

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai "Tunjangan yang diberikan sudah mampu mencukupi kebutuhan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	21%
Setuju	4	34	108	67%
Ragu-ragu	3	13	18	11%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		54	161	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (21%), setuju sebanyak 34 responden (67%), ragu-ragu sebanyak 13 responden (11%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 161 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{161}{5 \times 54} \times 100\% = 60\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan "Tunjangan yang diberikan sudah mampu mencukupi kebutuhan" adalah 60% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut

Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai "Tunjangan selalu diberikan tepat waktu"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	39%
Setuju	4	25	100	46%
Ragu-ragu	3	8	24	11%
Tidak Setuju	2	3	6	2.7%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1%
Jumlah		54	216	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 17 responden (39%), setuju sebanyak 25

responden (46%), ragu-ragu sebanyak 8 responden (11%), tidak setuju sebanyak 3 responden (2.7%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 216 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{216}{5 \times 54} \times 100\% = 25\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tunjangan selalu diberikan tepat waktu” adalah 25% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai”Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan standart yang berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	37%
Setuju	4	26	104	48%
Ragu-ragu	3	6	18	8.4%
Tidak Setuju	2	6	12	5.6%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		54	214	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 16 responden (37%), setuju sebanyak 26 responden (48%), ragu-ragu sebanyak 6 responden (8.4%), tidak setuju sebanyak 6 responden (5.6%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 214 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{214}{5 \times 54} \times 100\% = 79\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan standart yang berlaku” adalah 79% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

2. Pekerjaan Tetap

Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai “Tugas yang diberikan selalu sesuai dengan apa yang dikerjakan ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	25%
Setuju	4	26	104	53%
Ragu-ragu	3	6	18	9.2%
Tidak Setuju	2	11	22	11%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0.5%
Jumlah		54	195	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 10 responden (25%), setuju sebanyak 26 responden (53%), ragu-ragu sebanyak 6 responden (9.2%), tidak setuju sebanyak 11 responden (11%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (5%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 195 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{195}{5 \times 54} \times 100\% = 72\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tugas yang diberikan selalu sesuai dengan apa yang dikerjakan” adalah 72% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai ”Pekerjaan selalu diawasi oleh pengawas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	32%
Setuju	4	28	112	52%
Ragu-ragu	3	10	30	13%
Tidak Setuju	2	1	2	0.9%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0.4%
Jumlah		54	215	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 14 responden (32%), setuju sebanyak 28 responden (52%), ragu-ragu sebanyak 10 responden (13%), tidak setuju sebanyak 1 responden (9%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (4%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 215 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{215}{5 \times 54} \times 100\% = 79\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pekerjaan selalu diawasi oleh pengawas” adalah 79% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai “Saya tidak pernah menunda pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	26	130	55%
Setuju	4	22	88	37%
Ragu-ragu	3	6	18	7.6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		54	236	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 26 responden (55%), setuju sebanyak 22 responden (37%), ragu-ragu sebanyak 6 responden (3.7%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 236 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{236}{5 \times 54} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya tidak pernah menunda pekerjaan” adalah 87% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

3. Kehadiran Tetap

Tabel 4.11 Tanggapan Responden mengenai “Saya tidak pernah terlambat masuk kerja/pulang sebelum waktunya/tidak masuk kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	37%
Setuju	4	24	96	45%
Ragu-ragu	3	9	27	12%
Tidak Setuju	2	5	10	4.6%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		54	213	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden (37%), setuju sebanyak 24 responden (45%), ragu-ragu sebanyak 9 responden (12%), tidak setuju sebanyak 5 responden (4.6%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 213 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{213}{5 \times 54} \times 100\% = 78\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya pernah terlambat masuk kerja/pulang lebih awal/tidak masuk kerja” adalah 78% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut

Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai”saya pernah melakukan kesalahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	32%
Setuju	4	23	92	45%
Ragu-ragu	3	9	27	13%
Tidak Setuju	2	8	16	7.9%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0.4%
Jumlah		54	201	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 13 responden (32%), setuju sebanyak 23 responden (45%), ragu-ragu sebanyak 9 responden (13%), tidak setuju sebanyak 8 responden (0.4%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (0.4%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 201 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{201}{5 \times 54} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya pernah melakukan kesalahan” adalah 74% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai ”Saya tidak pernah mendapatkan sanksi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	34%
Setuju	4	22	88	43%
Ragu-ragu	3	10	30	14%
Tidak Setuju	2	7	14	6.8%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0.4%
Jumlah		54	203	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 14 responden (34%), setuju sebanyak 22 responden (43%), ragu-ragu sebanyak 10 responden (14%), tidak setuju sebanyak 7 responden (6.8%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (0.4%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 203 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{203}{5 \times 54} \times 100\% = 75\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya pernah mendapatkan sanksi” adalah 75% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

4. Tingkah Laku

Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai “Tidak mengerjakan tugas yang telah diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	36%
Setuju	4	20	80	38%
Ragu-ragu	3	11	33	15%
Tidak Setuju	2	7	14	6.7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		54	207	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 16 responden (36%), setuju sebanyak 20 responden (38%), ragu-ragu sebanyak 11 responden (15%), tidak setuju sebanyak 7 responden (6.7%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 207 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{207}{5 \times 54} \times 100\% = 76\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tidak mengerjakan tugas yang telah diberikan” adalah 76% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai”Saya selalu ingin mendapat pujian atas hasil kerja yang dicapai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	42%
Setuju	4	17	68	32%
Ragu-ragu	3	14	42	20%
Tidak Setuju	2	5	10	4.7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		54	210	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 18 responden (42%), setuju sebanyak 17 responden (32%), ragu-ragu sebanyak 14 responden (20%), tidak setuju sebanyak 5 responden (4.7%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 210 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{210}{5 \times 54} \times 100\% = 77\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya selalu ingin mendapat pujian atas hasil kerja yang dicapai” adalah 77% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai”Saya pernah keluar kantor tanpa izin”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	39%
Setuju	4	22	88	41%
Ragu-ragu	3	10	30	14%
Tidak Setuju	2	6	12	5.6%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0.4%
Jumlah		54	211	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 16 responden (39%), setuju sebanyak 22 responden (41%), ragu-ragu sebanyak 10 responden (14%), tidak setuju sebanyak 6 responden (5.6%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (0.4%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 211 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{211}{5 \times 54} \times 100\% = 78\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya pernah keluar kantor tanpa izin” adalah 78% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

5. Pesangon

Tabel 4.17 Tanggapan Responden mengenai “Mendapatkan pesangon apabila pegawai berakhir masa kerjanya atau ada pemutusan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	35%
Setuju	4	25	100	47%
Ragu-ragu	3	8	24	11%
Tidak Setuju	2	4	8	3.8%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0.9%
Jumlah		54	209	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden (35%), setuju sebanyak 25 responden (47%), ragu-ragu sebanyak 8 responden (11%), tidak setuju sebanyak 4 responden (3.8%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (0.9%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 209 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{209}{5 \times 54} \times 100\% = 77\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Mendapatkan pesangon apabila pegawai berakhir masa kerjanya atau ada pemutusan kerja” adalah 77% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut

Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai ”Tidak mendapatkan pesangon bagi pegawai yang sudah berakhir masa kerjanya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	42%
Setuju	4	18	72	35%
Ragu-ragu	3	9	27	13%
Tidak Setuju	2	8	16	7.9%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0.9%
Jumlah		54	202	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 17 responden (42%), setuju sebanyak 18 responden (35%), ragu-ragu sebanyak 9 responden (13%), tidak setuju sebanyak 8 responden (7.9%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (0.9%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 202 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{202}{5 \times 54} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tidak mendapatkan pesangon bagi pegawai yang sudah berakhir masa kerjanya” adalah 74% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.19 Tanggapan responden mengenai”Pesangon yang diberikan sesuai dengan keputusan pemerintah”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	43%
Setuju	4	19	76	41%
Ragu-ragu	3	8	15	8.2%
Tidak Setuju	2	5	10	5.4%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0.5%
Jumlah		54	182	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 16 responden (43%), setuju sebanyak 19 responden (41%), ragu-ragu sebanyak 8 responden (8.2%), tidak setuju sebanyak 5 responden (5.4%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (0.5%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 182 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{182}{5 \times 54} \times 100\% = 67\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pesangon yang diberikan sesuai dengan keputusan pemerintah” adalah 75% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

6. Insentif

Tabel 4.20 Tanggapan Responden mengenai “Selalu mendapatkan insentif atas hasil kerja yang dicapai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	32%
Setuju	4	25	100	49%
Ragu-ragu	3	7	21	10%
Tidak Setuju	2	7	14	6.9%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0.9%
Jumlah		54	202	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (32%), setuju sebanyak 25 responden (49%), ragu-ragu sebanyak 7 responden (10%), tidak setuju sebanyak 7 responden (6.9%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (0.9%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 202 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{202}{5 \times 54} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Selalu mendapatkan insentif atas hasil kerja yang dicapai” adalah 74% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut

Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai ”Tidak pernah mendapatkan insentif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	50%
Setuju	4	13	52	24%
Ragu-ragu	3	14	42	20%
Tidak Setuju	2	5	10	4.7%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0.4%
Jumlah		54	210	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 21 responden (50%), setuju sebanyak 13 responden (24%), ragu-ragu sebanyak 14 responden (20%), tidak setuju sebanyak 5 responden (4.7%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (0.4%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 210 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{210}{5 \times 54} \times 100\% = 77\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tidak pernah mendapatkan insentif” adalah 77% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai “Insentif yang diberikan sudah sesuai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	23%
Setuju	4	27	108	55%
Ragu-ragu	3	8	24	12%
Tidak Setuju	2	7	14	7.2%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1.5%
Jumlah		54	194	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 9 responden (23%), setuju sebanyak 27 responden (55%), ragu-ragu sebanyak 8 responden (12%), tidak setuju sebanyak 7 responden (7.2%), dan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden (1.5%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 194 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{194}{5 \times 54} \times 100\% = 71\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Insentif yang diberikan sudah sesuai” adalah 79% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

7. Pensiun

Tabel 4.23 Tanggapan Responden mengenai “Selalu mendapatkan hak pensiun bagi pegawai yang sudah berakhir masa kerjanya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	32%
Setuju	4	23	92	46%
Ragu-ragu	3	8	24	12%
Tidak Setuju	2	6	12	6%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	2.0%
Jumlah		54	197	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (32%), setuju sebanyak 23 responden (46%), ragu-ragu sebanyak 8 responden (12%), tidak setuju sebanyak 6 responden (6.0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden (2.0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 197 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{197}{5 \times 54} \times 100\% = 72\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Selalu mendapatkan hak pensiun bagi pegawai yang sudah berakhir masa kerjanya” adalah 72% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.24 Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Tunjangan Kinerja

No	Tunjangan Kinerja (Pernyataan)	Tanggapan responden	Rata-rata perindikator
Tunjangan Penghasilan Pegawai			
1	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan anda	60%	54%
2	Tunjangan keluarga selalu diberikan tepat waktu	25%	
3	Tunjangan diberikan sesuai sudah sesuai dengan standart yang berlaku	79%	
Pekerjaan Tetap			
1	Tugas yang diberikan selalu sesuai dengan apa yang dikerjakan	72%	76%
2	Pekerjaan selalu diawasi oleh pengawas	79%	
3	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	79%	
Kehadiran Tetap			
1	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja/pulang sebelum waktunya/tidak masuk kerja	78%	75%
2	Saya pernah melakukan kesalahan dan mendapatkan sanksi	74%	
3	Saya tidak pernah melakukan kesalahan	75%	
Tingkah Laku			
1	Tidak mengerjakan tugas yang telah diberikan	76%	77%
2	Saya selalu ingin mendapat pujian atas hasil kerja yang dicapai	77%	
3	Saya pernah keluar kantor tanpa izin	78%	
Pesangon			
1	Mendapatkan pesangon apabila pegawai berakhir masa kerjanya atau ada pemutusan kerja	77%	72%
2	Tidak mendapatkan pesangon bagi pegawai yang sudah berakhir masa kerjanya	74%	
3	Pesangon yang diberikan sesuai dengan keputusan pemerintah	67%	
Insentif			
1	Selalu mendapatkan insentif atas hasil kerja yang dicapai	74%	74%
2	Tidak pernah mendapatkan insentif	77%	
3	Insentif yang diberikan sudah sesuai	71%	
Pensiun			
1	Selalu mendapatkan hak pensiun bagi pegawai yang sudah berakhir masa kerjanya	72%	72%
Rata-rata		72%	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan dalam mengenai variabel tunjangan kinerja yakni 72%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval 61%-80, sehingga dapat disimpulkan tunjangan kinerja pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator tunjangan keluarga, tunjangan suami/istri, tunjangan jabatan, tunjangan SPPD, tunjangan performa, tunjangan makan dan besarnya tunjangan. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator pekerjaan tetap dan indikator tunjangan penghasilan pegawai ada dua pernyataan yang tertinggi yaitu “tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan standart yang berlaku” “pekerjaan selalu diawasi oleh pengawas” dan “saya tidak pernah menunda pekerjaan” yaitu sebesar 79%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 25% terdapat pada indikator tunjangan penghasilan pegawai dengan pernyataan “tunjangan selalu diberikan tepat waktu”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator tunjangan penghasilan pegawai harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan capaian yang telah ditentukan.

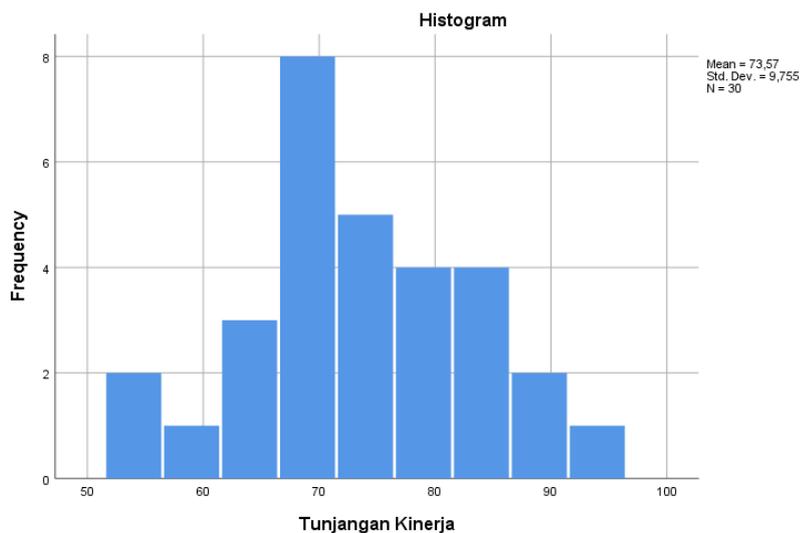
Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Tunjangan kinerja) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 25 diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.25 Distribusi Frekuensi

Statistics		
Tunjangan Kinerja N	Valid	30
	Missing	0
Mean		73,57
Std. Error of Mean		1,781
Median		74,50
Mode		70 ^a
Std. Deviation		9,755
Variance		95,151
Range		40
Minimum		54
Maximum		94
Sum		2207

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS 25 diatas, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel tunjangan keluarga dan tunjangan kinerja adalah 54 dan data nilai terbesar nilai 94. Adapun skor teoritiknya terletak pada rentangan skor antara 15 sampai 75. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 73,57, median 74,57 dengan range 40 dan total skor 2207



Gambar 4.7 Histogram Variabel Tunjangan Kinerja

Berdasarkan grafik pada Gambar 4.7 di atas dapat kita lihat bahwa sebagian besar data tersebar di atas nilai rata-rata (lebih besar dari 73,57) artinya skor data variabel tunjangan kinerja dapat dikategorikan pada kelompok Tinggi.

4.2.3.2 Motivasi Kerja Pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi

1. Kompensasi atau Gaji

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	14	70	32%
Setuju	4	30	120	56%
Ragu-ragu	3	4	12	5.6%
Tidak setuju	2	5	10	4.9%
Sangat tidak setuju	1	1	1	0.4%
Jumlah		54	213	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden (32%), Setuju sebanyak 30 responden (56%), ragu-ragu sebanyak 4 responden (4.9%), sangat tidak setuju 1 responden tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 213 dibagi dengan (0.4%), dan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{213}{5 \times 54} \times 100\% = 78\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan ”karyawan yang memenuhi kualitas kerja yang diterapkan” adalah 78% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	20	100	45%
Setuju	4	24	96	43%
Ragu-ragu	3	6	18	8.1%
Tidak setuju	2	3	6	2.7%
Sangat tidak setuju	1	1	1	0.4%
Jumlah		54	221	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 20 responden (45%), setuju sebanyak 24 responden (43%), ragu-ragu sebanyak 6 responden (8.1%), tidak setuju sebanyak 3 responden (2.7%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (0.4%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 221 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{221}{5 \times 54} \times 100\% = 81\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi” adalah 81% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “pemberian tunjangan untuk setiap pegawai membuat saya termotivasi dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	13	65	32%
Setuju	4	25	100	49%
Ragu-ragu	3	7	21	10%
Tidak setuju	2	7	14	6.9%
Sangat tidak setuju	1	2	2	0.9%
Jumlah		54	202	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (32%), setuju sebanyak 25 responden (49%), ragu-ragu sebanyak 7 responden (10%), tidak setuju sebanyak 7 responden (6.9%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (0.9%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 202 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{202}{5 \times 54} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan ““pemberian tunjangan untuk setiap pegawai membuat saya termotivasi dalam bekerja” adalah 74% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

1 Kondisi kerja

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “kondisi ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	15	75	36%
Setuju	4	22	88	43%
Ragu-ragu	3	9	27	13%
Tidak setuju	2	6	12	5.8%
Sangat tidak setuju	1	2	2	0.9%
Jumlah		54	204	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden (36%), Setuju sebanyak 22 responden (43%), ragu-ragu sebanyak 9 responden (13%), tidak setuju 6 responden (5.8%), dan tidak pernah sebanyak 2 responden (0.9%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 204 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{204}{5 \times 54} \times 100\% = 75\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan ”kondisi ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman” adalah 75% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju dengan dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “fasilitas yang tersedia menunjang saya bekerja dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	14	70	34%
Setuju	4	23	92	45%
Ragu-ragu	3	10	30	14%
Tidak setuju	2	5	10	4.9%
Sangat tidak setuju	1	2	2	0.9%
Jumlah		54	204	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 14 responden (34%), setuju sebanyak 23 responden (45%), ragu-ragu sebanyak 10 responden (14%), tidak setuju sebanyak 5 responden (4.9%), dan tidak pernah sebanyak 2 responden (0.9%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 162 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{204}{5 \times 54} \times 100\% = 75\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “fasilitas yang tersedia menunjang saya bekerja dengan baik” adalah 75% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “ketersediaan kantin ditempat kerja membuat saya bekerja dengan tenang”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	18	90	45%
Setuju	4	13	52	26%
Ragu-ragu	3	14	42	21%
Tidak setuju	2	6	12	6.0%
Sangat tidak setuju	1	3	3	1.5%
Jumlah		54	199	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden (45%), setuju sebanyak 13 responden (26%), ragu-ragu sebanyak 14 responden (21%), tidak setuju sebanyak 6 responden (6.0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden (1.5%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 199 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{199}{5 \times 54} \times 100\% = 73\%$$

Jadi total tanggapan reponden mengenai pernyataan “ketersediaan kantin ditempat kerja membuat saya bekerja dengan tenang” adalah 73% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

2 Pengawasan

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “kualitas pekerjaan yang saya lakukan selalu diawasi oleh pimpinan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	16	80	40%
Setuju	4	18	72	36%
Ragu-ragu	3	11	33	16.5%
Tidak setuju	2	6	12	6%
Sangat tidak setuju	1	3	3	1.5%
Jumlah		54	200	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 16 responden (40%), setuju sebanyak 18 responden (36%), ragu-ragu sebanyak 11 responden (16.5%), tidak setuju sebanyak 6 responden (6%), dan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden (1.5%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 200 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{200}{5 \times 54} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “kualitas pekerjaan yang saya lakukan selalu diawasi oleh pimpinan” adalah 74% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “proses pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah baik dan lancar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	25	125	57%
Setuju	4	10	40	18%
Ragu-ragu	3	16	48	21%
Tidak setuju	2	3	6	2.7%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		54	219	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 25 responden (57%), setuju sebanyak 10 responden (18%),

ragu-ragu sebanyak 16 responden (21%), tidak setuju sebanyak 3 responden (2.7%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 219 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{219}{5 \times 54} \times 100\% = 81\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “proses pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah baik dan lancar” adalah 81% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “pengawasan yang dilakukan pimpinan membuat bekerja dengan aman dan nyaman ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	16	80	37%
Setuju	4	26	104	49%
Ragu-ragu	3	6	18	8.4%
Tidak setuju	2	4	8	3.7%
Sangat tidak setuju	1	2	2	0.9%
Jumlah		54	212	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 16 responden (37%), setuju sebanyak 26 responden (49%), ragu-ragu sebanyak 6 responden (8.4%), tidak setuju sebanyak 4 responden (3.7%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (0.9%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 212 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{212}{5 \times 54} \times 100\% = 78\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “pengawasan yang dilakukan pimpinan membuat bekerja dengan aman dan nyaman” adalah 78% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

3 Pengakuan

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	20	100	46%
Setuju	4	21	84	38%
Ragu-ragu	3	8	24	11%
Tidak setuju	2	4	8	3.6%
Sangat tidak setuju	1	1	1	0.4%
Jumlah		54	217	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 20 responden (46%), setuju sebanyak 21 responden (38%), ragu-ragu sebanyak 8 responden (11%), tidak setuju sebanyak 4 responden (3.6%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (0.4%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 217 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{217}{5 \times 54} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi” adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai “hasil kerja yang selalu mendapatkan pujian”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	15	75	37%
Setuju	4	14	56	28%
Ragu-ragu	3	18	54	27%
Tidak setuju	2	6	12	6.0%
Sangat tidak setuju	1	1	1	0.5%
Jumlah		54	199	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 15 responden (37%), setuju sebanyak 14 responden (28%), ragu-ragu sebanyak 18 responden (27%), tidak setuju sebanyak 6 responden (6.0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (0.5%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 217 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{199}{5 \times 54} \times 100\% = 73\% \end{aligned}$$

Selalu mendapatkan pujian” adalah 73% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

4 Bertanggung jawab

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai “saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	16	80	37%
Setuju	4	23	92	43%
Ragu-ragu	3	11	33	15%
Tidak setuju	2	3	6	2.8%
Sangat tidak setuju	1	1	1	0.4%
Jumlah		54	212	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 16 responden (37%), setuju sebanyak 23 responden (43%), ragu-ragu sebanyak 11 responden (15%), tidak setuju sebanyak 3 responden (2.8%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (0.4%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 212 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{212}{5 \times 54} \times 100\% = 78\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu” adalah 78% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai “saya tidak pernah menunda pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	12	60	28%
Setuju	4	27	108	51%
Ragu-ragu	3	12	36	17%
Tidak setuju	2	3	6	2.8%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		54	210	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 12 responden (28%), setuju sebanyak 27 responden (51%),

ragu-ragu sebanyak 12 responden (17%), tidak setuju sebanyak 3 responden (2.8%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 210 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{210}{5 \times 54} \times 100\% = 77\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “saya tidak pernah menunda pekerjaan” adalah 77% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai “saya pernah telat masuk kerja/pulang sebelum waktunya/tidak masuk kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	17	85	39%
Setuju	4	26	104	47%
Ragu-ragu	3	6	18	8.2%
Tidak setuju	2	4	8	3.6%
Sangat tidak setuju	1	2	2	0.9%
Jumlah		54	217	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 17 responden (39%), setuju sebanyak 26 responden (47%), ragu-ragu sebanyak 6 responden (8.2%), tidak setuju sebanyak 4 responden (3.6%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (0.9%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 217 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{217}{5 \times 54} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “saya pernah telat masuk kerja/pulang sebelum waktunya/tidak masuk kerja” adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

5 Pekerjaan itu sendiri

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai “pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini sangat menantang”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	17	85	38%
Setuju	4	30	120	54%
Ragu-ragu	3	3	9	4.0%
Tidak setuju	2	4	6	2.7%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		54	220	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 17 responden (38%), setuju sebanyak 30 responden (54%), ragu-ragu sebanyak 3 responden (4.0%), tidak setuju sebanyak 4 responden (2.7%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 220 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{220}{5 \times 54} \times 100\% = 81\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini sangat menantang” adalah 81% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

6 Mengalami peningkatan

Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai “saya selalu diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	19	95	44%
Setuju	4	22	88	41%
Ragu-ragu	3	6	18	8.4%
Tidak setuju	2	6	12	5.6%
Sangat tidak setuju	1	1	1	0.4%
Jumlah		54	214	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 17 responden (38%), setuju sebanyak 30 responden (54%), ragu-ragu sebanyak 3 responden (4.0%), tidak setuju sebanyak 4 responden (2.7%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 214 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{214}{5 \times 54} \times 100\% = 79\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “saya selalu diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan” adalah 81% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.42 Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Motivasi kerja

No	Indikator	Tanggapan indikator	Rata-rata per indikator
Kompensasi atau Gaji			
1	Gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan	78%	77%
2	Besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi	81%	
3	Pemberian tunjangan untuk setiap pegawai membuat saya termotivasi dalam bekerja	74%	
Kondisi Kerja			
1	Kondisi ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	75%	74%
2	Fasilitas yang tersedia menunjang saya bekerja dengan baik	75%	
3	Ketersediaan kantin ditempat kerja membuat saya bekerja dengan tenang	73%	
Pengawasan			
1	Kualitas pekerjaan yang saya lakukan selalu diawasi oleh pimpinan	74%	77%
2	Proses pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah baik dan lancar	81%	
3	Pengawasan yang dilakukan pimpinan membuat bekerja dengan aman dan nyaman	78%	
Pengakuan			
1	Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi	80%	76%
2	Hasil kerja yang selalu mendapatkan pujian	73%	
Bertanggung jawab			
1	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	78%	78%
2	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	77%	
3	Saya pernah telat masuk kerja/pulang sebelum waktunya/tidak masuk kerja	80%	
Pekerjaan itu sendiri			
1	Pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini sangat menantang	81%	81%
Mengalami peningkatan			
1	Saya selalu diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan	79%	79%
Rat-rata total tanggapan responden			77%

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden dalam mengenai variabel Motivasi Kerja yakni sebesar 77%. Dimana total tanggapan tersebut berada pada interval (61%-80%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada

Inspektorat Kabupaten Sukabumi baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari para responden mengenai indikator kompensasi atau gaji, kondisi kerja, pengawasan, pengakuan, bertanggung jawab, pekerjaan itu sendiri dan mengalami peningkatan. Nilai rata-rata responden tertinggi pada indikator pengawasan dan pekerjaan itu sendiri pada pernyataan “proses pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah baik dan lancar” dan “pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini sangat menantang” yaitu sebesar 81%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 73% terdapat pada indikator kondisi kerja dan pengakuan dengan pernyataan “ketersediaan kantin ditempat kerja membuat saya bekerja dengan tenang” dan hasil kerja yang selalu mendapat pujian”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator motivasi kerja harus lebih diperhatikan, diperbaiki dan ditingkatkan agar pekerjaan yang diberikan mampu mencapai apa yang telah diharapkan

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Motivasi Kerja) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 25 diperoleh sebagai berikut :

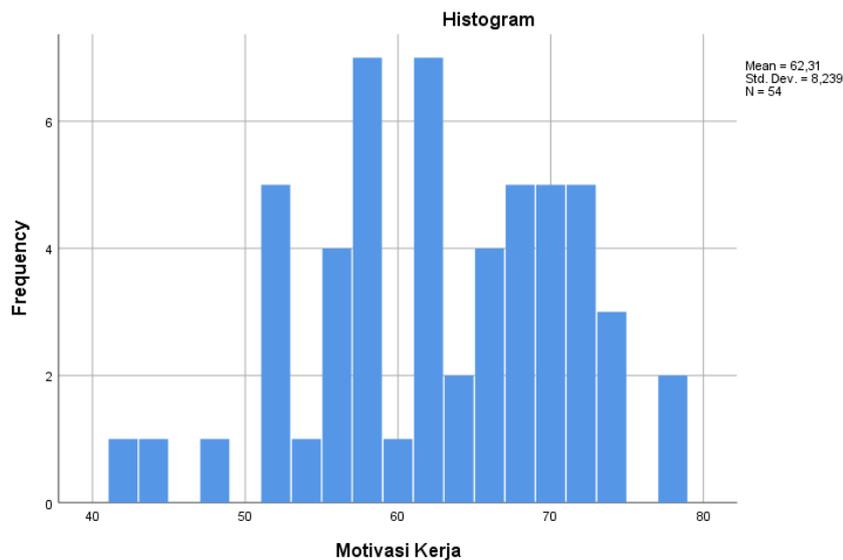
Tabel 4.43 Distribusi Frekuensi Motivasi Kinerja

		Statistics	
		Motivasi Kerja	
N	Valid	54	
	Missing	0	
Mean		62,31	
Std. Error of Mean		1,121	
Median		62,00	
Mode		57	
Std. Deviation		8,239	
Variance		67,880	
Range		36	
Minimum		42	
Maximum		78	
Sum		3365	

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS 25 diatas, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel motivasi kerja adalah 42 dan data nilai terbesar nilai 78. Adapun skor teoritiknya terletak pada rentangan skor antara 15 sampai 75. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 62,31, median 62,00 dengan range 36 dan total skor 3365.

Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4.8 Histogram Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan grafik pada Gambar 4.8 di atas dapat kita lihat bahwa sebagian besar data tersebar di atas nilai rata-rata (lebih besar dari 62,31) artinya skor data variabel Motivasi Kerja dapat dikategorikan pada kelompok Tinggi.

4.2.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah suatu metode yang digunakan untuk melihat hubungan antara satu variabel independent (bebas) dan mempunyai hubungan garis lurus dengan variabel dependennya (terikat).

Tabel 4.44 Anova Analisis Regresi Linier Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3257,980	1	3257,980	498,766	,000 ^b
	Residual	339,668	52	6,532		
	Total	3597,648	53			

Sumber : data output SPSS 25

Dari output tersebut diketahui bahwa f hitung sebesar 498,766 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Maka, model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel religiusitas atau dengan kata lain ada pengaruh variabel religiusitas (X) terhadap variabel agresifitas (Y)

Tabel 4.45 Summary Regresi Linier Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,952 ^a	,906	,904	2,55579

Sumber : Data diolah SPSS 25

Dari tabel model summary regresi linier sederhana di atas, dapat menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan yaitu R sebesar 0,952 dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi atau R square sebesar 0,906 yang mengandung

pengertian bahwa pengaruh variabel bebas atau religiusitas terhadap variabel terikat atau agresifitas sebesar 90,6%

4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0 dan 1. Apabila nilai (R^2) kecil maka kemampuan variabel independen tunjangan dalam menjelaskan variabel dependen motivasi kerja sangat terbatas.

Tabel 4.46 Summary Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,599 ^a	,359	,347	6,658

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.44 diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *R Square* sebesar 35,9%. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 35% motivasi kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel tunjangan kinerja (X). Sedangkan sisanya sebesar 65,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.4 Uji Hipotesis (t)

Pengujian hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas (tunjangan kinerja) terhadap variabel terikat (motivasi kerja) signifikan atau tidak.

Tabel 4.47 Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,763	6,828		3,773	,000
	X	,497	,092	,599	5,401	,000

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan dari tabel 4.45 menunjukkan bahwa hasil uji t secara (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh tunjangan kinerja (X) terhadap motivasi kerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} 5,401 > t_{tabel} 2,006$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh tunjangan kinerja (X) terhadap motivasi kerja (Y) secara signifikan

4.3 Pembahasan dan Interpretasi Hasil

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari analisis pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja ASN Pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi, pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah seluruh pegawai Inspektorat Kabupaten Sukabumi dengan jumlah responden sebanyak 54 orang. Dengan menggunakan analisis deskriptif untuk

menggambarkan keadaan variabel tunjangan kinerja dengan motivasi kerja pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel tunjangan kinerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 72%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61%-80), sehingga dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator tunjangan keluarga, tunjangan suami/istri, tunjangan jabatan, tunjangan SPPD, tunjangan performa, tunjangan makan, dan besarnya tunjangan. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator tunjangan suami/istri dan indikator tunjangan keluarga ada dua pernyataan yang tertinggi yaitu “tunjangan keluarga sudah diberikan sesuai dengan standart yang berlaku” dan “tunjangan suami/istri belum cukup membantu” yaitu sebesar 79%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 25% terdapat pada indikator tunjangan keluarga dengan pernyataan “tunjangan keluarga selalu diberikan tepat waktu”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator tunjangan kinerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dan sesuai dengan pencapaian yang telah ditentukan.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja di peroleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 77%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada di interval (61%-80%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator kompensasi atau gaji, kondisi kerja, pengawasan, pengakuan, bertanggung jawab, pekerjaan itu sendiri dan mengalami peningkatan. Nilai rata-rata responden tertinggi pada indikator pengawasan dan pekerjaan itu sendiri pada pernyataan “proses pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah baik dan lancar” dan “pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini sangat menantang” yaitu sebesar 81%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 73% terdapat pada indikator kondisi kerja dan pengakuan dengan pernyataan “ketersediaan kantin ditempat kerja membuat saya bekerja dengan tenang dan “hasil kerja yang selalu mendapatkan pujian”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator tunjangan kinerja harus lebih diperhatikan, diperbaiki dan ditingkatkan agar pekerjaan yang diberikan mampu mencapai apa yang telah diharapkan.

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana diperoleh hasil tunjangan kinerja besarnya nilai korelasi atau hubungan yaitu R sebesar 0,952 dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi atau R square sebesar 0, 906 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas atau religiusitas terhadap variabel terikat atau agresifitas sebesar 90,6%. Sedangkan hasil analisis determinasi di peroleh nilai $KD = 35,9\%$ dan sisanya sebesar 65,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Pada uji hipotesis parsial diperoleh nilai

t_{hitung} 5,401 dan t_{tabel} sebesar 2,006, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,401 > 2,006$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan dari analisis yang diperoleh pada penelitian tunjangan kinerja dengan motivasi kerja bahwa tunjangan kinerja merupakan hal yang paling penting yang dapat meningkatkan kualitas motivasi kerja dalam bekerja pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi, setiap pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi pada dirinya masing-masing agar instansi dapat menjalankan kegiatan sesuai dengan rencana, dan waktu pelaksanaan yang telah ditentukan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1 Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel tunjangan kinerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 72%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61%-80), sehingga dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi baik.
- 2 Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja di peroleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 77%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada di interval (61%-80%).
- 3 Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} variabel tunjangan kinerja (X) sebesar 5,401 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,006, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,401 > 2,006$) artinya H_0 ditolak., dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,005. Dan juga hasil analisis determinasi di peroleh nilai $KD = 35,9\%$ dan sisanya sebesar 65,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y)

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang di peroleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi Inspektorat Kabupaten Sukabumi
Pada variabel tunjangan kinerja, terdapat pada indikator tunjangan penghasilan pegawai pada sub indikator butir ke- 3 dan pada variabel motivasi kerja pada indikator kondisi kerja pada sub indikator ke - 3 dan pada indikator pengakuan pada sub indikator ke - 2, saran yang dapat saya berikan kepada instansi adalah harus lebih memperhatikan lagi para pegawainya dengan membuat peraturan yang lebih ketat untuk pegawai yang melanggar peraturan instansi, memberikan pujian kepada pegawai yang berprestasi agar dapat memotivasi para pegawai untuk mentaati peraturan, sehingga motivasi pada pegawai meningkat dan dapat diperbaiki.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Dengan adanya keterbatasan dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan perbaikan dan inovasi dalam melakukan penelitian selanjutnya, terutama dengan topik yang sama, diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih

dalam tentang tunjangan kinerja yang berpengaruh terhadap motivasi kerja agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong Michael & Baron A. (2006). *Performance Management*. New York : The New Realities, Institute Of Personal And Development.
- Batho, Nurdin dan Shaleh, Mahadin. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Darojat. (2014). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara
- _____ (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____ (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ (2017)). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara.
- _____ (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar, (2008). *Desain Penelitian SDM dan Perilaku Karyawan*. Seri Desain Penelitian Bisnis – No1, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- _____ (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Keempat belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Edisi Dua. Cetakan Keempat. Bandung : Alfabeta
- Nawawi, Hadari. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Oei,Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi
- <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/136247/perbup-kab-sukabumi-no-42-tahun-2019>

<https://jdih.sukabumikota.go.id>

<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/132889/permen-pan-rb-no-63-tahun-2011>

Priansa, Donni Juni. (2017). *Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, Stephen P. And Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.

Robbins, S.P. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Person Education.

Sedarmayanti. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung.

Sugiyono. (2015). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

_____ (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi ketiga puluh Bandung: Alfabet

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Wilton. Nick. (2016). *An Introduction to Human Resource Management*. London: SAGE.

Jurnal :

Mirasanti, Lusi. (2020). *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Di Kota Pagar Alam*. Tersedia di: <https://www.ejournal.lembahdempo.ac.id/index.php/STIE-JE/article/view/143/105>. [Diakses pada bulan Juli 2020]

Hanifah, Yusnia, (2017). *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Di Jawa Timur*. Tersedia di: <https://www.google.co.id/url?sa=t&source=web&ct=j&url=https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/alimam/article/download/63/63&ved=2ahUKEwi6wICah7b2AhVf73MBHSONBjQOFnoECBkQAQ&usg=AOvVaw1bhs-rBaGgW8kUIGMQtGT2>. [Diakses pada bulan Mei 2017]

Usmiar, (2016). *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Anggota Polri Dan Pegawai Negeri Sipil Polri Di Lingkungan Negara Republik Indonesia*. Tersedia di: <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/51>. [Diakses pada bulan Desember 2016]

Fani, Dkk, (2021). *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Pertanahan Kota Kendari*. Tersedia di:

<https://www.google.co.id/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://ojs.uho.ac.id/index.php/rezpublica/article/download/19952/pdf&ved=2ahUKEwi6wICah7b2AhVf73MBHSONBjQQFnoECDEQAQ&usg=AOvVaw2clgilBgOS1Bg5SV07cn2W>. [Diakses pada bulan Agustus 2021]

Dhika, Balkis, Dkk, (2020). *Evektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja (TUKIN) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Sukabumi*. Tersedia di: <https://www.google.co.id/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/download/3600/3563&ved=2ahUKEwi6wICah7b2AhVf73MBHSONBjQQFnoECBAQAQ&usg=AOvVaw0a50gLmcA2gLeNo0OCrKA1> [Diakses pada bulan September 2020]

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Novia Silvana
Alamat : Kp.Ciawun, Rt.02/Rw.08, Desa.Citarik, Ke.
Palabuhanratu, Kab. Sukabumi, Jawa Barat 43364
Tempat dan tanggal lahir : Sukabumi, 26 November 1999
Agama : Islam
Pendidikan
- SD : SD Negeri Legokloa Palabuhanratu
- SMP : Mts Jam'iyatul Aulad Passaggrahan
Palabuhanratu
- SMA : MAN 02 Sukabumi
- Universitas : Universitas Pakuan

Bogor, September 2022

Peneliti,

(Novia Silvana)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian



**PEMERINTAH KABUPATEN SUKABUMI
INSPEKTORAT**

Komplek Perkantoran Pemda – Jajaway Telp/Fax. (0266) 6446011
e_mail: inspektoratkabsi@yahoo.com Website: inspektorat.sukabumikab.go.id
PALABUHANRATU 43164

Nomor : 800/ 1493 /Sekretariat/2021
Lampiran : -
Perihal : Izin Magang

Palabuhanratu, 16 September 2021

Kepada :

Yth. Universitas Pakuan

Di

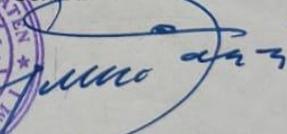
Tempat

Menindaklanjuti surat saudara 27 Agustus 2021 tentang
Permohonan Izin Magang pada dasarnya kami **tidak keberatan /
mengijinkan :**

Nama : NOVIA SILVANA
NIM : 021118283
Program Studi : Manajemen

Untuk mengadakan penelitian pada Inspektorat Kabupaten
Sukabumi dari tanggal 13 September sampai dengan 13 Desember 2021.

Demikian kami sampaikan surat persetujuan ini untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya.

**Pt.INSPEKTUR
KABUPATEN SUKABUMI**
Sekretaris

Drs. TAUFIK GUMILAR,MM
Pembina Tk.I
NIP. 196407021990111001

Kuesioner

“Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi ASN Pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi”

• **Keterangan**

- Nama : Inisial saja misal (A1,B1 dan seterusnya)
 SS : Sangat setuju
 S : Setuju
 RR : Ragu-ragu
 TS : Tidak setuju
 STS : Sangat tidak setuju

• **Identitas Responden**

- Nama :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Lama bekerja :
 Pendidikan :

• **Tunjangan**

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	RR	TS	STS
Tunjangan Penghasilan Pegawai						
1	Tunjangan yang diberikan sudah mampu mencukupi kebutuhan					
2	Tunjangan selalu diberikan tepat waktu					
3	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan standart yang berlaku					
Pekerjaan Tetap						
1	Tugas yang diberikan selalu sesuai dengan apa yang dikerjakan					
2	Pekerjaan selalu diawasi oleh pengawas					
3	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
Kehadiran Tetap						
1	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja/ pulang sebelum waktunya/tidak masuk kerja					
2	Saya pernah melakukan kesalahan					
3	Saya tidak pernah mendapatkan sanksi					
Tingkah Laku						
1	Tidak mengerjakan tugas yang telah diberikan					
2	Saya selalu ingin mendapat pujian atas hasil kerja yang dicapai					
3	Saya pernah keluar kantor tanpa izin					
Pesangon						
1	Mendapatkan pesangon apabila pegawai berakhir masa kerjanya atau ada pemutusan kerja					
2	Tidak mendapatkan pesangon bagi pegawai yang sudah berakhir masa kerjanya					
3	Pesangon yang diberikan sesuai dengan keputusan pemerintah					
Insentif						
1	Selalu mendapatkan insentif atas hasil kerja yang					

	dicapai					
2	Tidak pernah mendapatkan insentif					
3	Insentif yang diberikan sudah sesuai					
Pensiun						
1	Selalu mendapatkan hak pensiun bagi pegawai yang sudah berakhir masa kerjanya					

- **Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	RR	TS	STS
Kompensasi atau Gaji						
1	Gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan					
2	Besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi					
3	Pemberian tunjangan untuk setiap karyawan membuat saya termotivasi dalam bekerja					
Kondisi Kerja						
1	Kondisi ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
2	Fasilitas yang tersedia menunjang saya bekerja dengan baik					
3	Ketersediaan kantin ditempat kerja membuat saya bekerja dengan tenang					
Pengawasan						
1	Kualitas pekerjaan yang saya lakukan selalu diawasi oleh pimpinan					
2	Proses pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah baik dan lancar					
3	Pengawasan yang dilakukan pimpinan membuat bekerja dengan aman dan nyaman					
Pengakuan						
1	Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi					
2	Hasil kerja yang selalu mendapatkan pujian					
Bertanggung jawab						
1	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
2	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
3	Saya pernah telat masuk kerja/pulang sebelum waktunya/tidak masuk kerja					
Pekerjaan itu sendiri						
1	Pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini sangat menantang					
Mengalami Peningkatan						
1	Saya selalu diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan					

Lampiran 3. Hasil Kuesioner Tunjangan Kinerja

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	Total X
1	4	5	3	2	4	5	3	2	5	3	5	5	2	5	4	2	5	3	67
2	4	4	5	2	4	4	5	2	4	5	4	4	2	4	4	2	4	5	68
3	3	2	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	4	3	2	4	2	3	66
4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	3	70
5	3	1	4	3	3	5	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	51
6	4	3	4	2	4	5	4	2	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	63
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	63
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	89
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	67
10	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	2	62
11	4	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	4	4	1	4	51
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	5	68
13	4	5	3	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	80
14	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	79
15	3	5	5	4	3	5	5	4	5	3	5	3	4	5	5	4	4	3	75
16	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	79
17	3	5	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	5	1	4	3	2	64
18	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	73
19	4	4	2	2	4	4	2	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	1	56
20	3	5	5	2	3	5	5	2	5	5	5	4	2	5	3	4	4	5	72
21	3	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	72
22	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	73
23	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	5	74
24	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	82
25	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	85
26	5	4	2	2	5	4	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	71
27	5	4	2	5	5	4	2	5	3	2	3	4	5	1	4	1	5	4	64
28	3	4	4	1	3	4	4	1	3	4	3	4	1	2	2	5	5	4	57
29	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	2	3	4	5	4	5	2	4	69
30	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	2	4	76
31	4	5	3	2	5	3	5	5	4	5	4	2	5	3	5	5	5	2	72
32	4	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	2	70
33	3	2	4	5	2	4	5	3	2	3	2	4	2	3	5	3	2	4	58
34	4	5	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	73
35	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	46
36	4	3	4	2	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	61
37	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	1	1	4	2	4	59
38	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	87
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	2	4	3	64
40	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	2	2	4	3	3	60
41	4	4	2	3	4	2	2	3	4	2	4	4	1	4	4	2	5	4	58
42	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	1	5	3	5	3	3	1	61
43	4	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	80
44	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	80
45	3	5	5	4	4	3	5	3	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	76
46	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	79
47	3	5	4	4	3	3	3	4	1	5	1	4	3	2	2	5	3	4	59
48	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	71
49	4	4	2	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	1	1	5	4	2	56
50	3	5	5	2	5	5	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	5	4	77
51	3	3	5	4	4	5	4	5	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	70
52	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	77
53	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	5	3	4	75
54	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	78

Lampiran 4. Hasil Kuesioner Motivasi Kerja

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Total
1	5	4	2	5	3	5	5	5	2	5	3	5	4	5	3	2	63
2	4	4	2	4	5	4	4	5	2	4	5	4	4	4	5	2	62
3	3	2	4	2	3	5	3	2	4	2	3	5	3	2	4	5	52
4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	5	3	5	4	5	3	4	65
5	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	42
6	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	56
7	4	4	3	3	1	1	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	55
8	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	78
9	2	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	57
10	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4	2	2	4	4	4	3	51
11	2	4	4	1	4	4	2	5	4	1	4	4	4	4	2	3	52
12	3	4	1	5	3	5	3	3	1	5	3	5	4	4	4	4	57
13	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	71
14	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	69
15	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	5	3	5	5	4	68
16	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	71
17	5	1	4	3	2	2	5	3	4	3	2	2	3	5	4	4	52
18	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	60
19	5	4	2	3	1	1	5	4	2	3	1	1	4	4	2	2	44
20	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	2	69
21	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	5	4	62
22	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	66
23	5	4	4	4	5	3	5	3	4	4	5	3	5	4	4	4	66
24	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	5	4	67
25	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	72
26	4	5	5	4	2	3	4	3	5	4	2	3	5	4	2	2	57
27	1	4	1	5	4	3	1	4	1	5	4	3	5	4	2	5	52
28	2	2	5	5	4	2	2	3	5	5	4	2	3	4	4	1	53
29	5	4	5	2	4	5	5	4	5	2	4	5	4	4	4	5	67
30	4	4	5	2	4	5	5	2	5	4	5	4	4	4	4	5	66
31	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	5	61
32	4	4	3	4	3	2	5	5	3	2	2	4	4	4	4	4	57
33	4	4	3	4	3	2	5	5	2	2	2	4	3	5	3	5	56
34	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	67
35	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	2	5	4	4	4	5	61
36	4	5	2	2	2	3	2	5	4	3	3	4	2	2	2	3	48
37	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	62
38	4	5	4	3	3	3	1	5	5	4	3	4	4	4	3	3	58
39	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	73
40	4	5	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	2	3	4	4	61
41	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	58
42	4	5	2	4	4	1	4	3	3	4	5	4	3	5	2	4	57
43	4	3	3	1	5	5	1	5	4	5	3	4	2	2	4	5	56
44	4	5	4	4	3	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	64
45	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	71
46	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	3	5	4	4	4	5	70
47	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	74
48	4	5	5	4	3	3	2	3	4	4	3	4	5	5	5	3	62
49	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	69
50	5	5	5	2	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	71
51	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	77
52	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	6	4	69
53	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
54	2	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	68

Lampiran 5

Hasil Uji coba Validitas Tunjangan Kinerja

No	Variabel/Ukuran	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Tunjangan Penghasilan Pegawai				
1	Tunjangan yang diberikan sudah mampu mencukupi kebutuhan	0,357	0,268	Valid
2	Tunjangan selalu diberikan tepat waktu	0,486	0,268	Valid
3	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan standart yang berlaku	0,391	0,268	Valid
Pekerjaan Tetap				
1	Tugas yang diberikan selalu sesuai dengan apa yang dikerjakan	0,388	0,268	Valid
2	Pekerjaan selalu diawasi oleh pegawai	0,472	0,268	Valid
3	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	0,306	0,268	Valid
Kehadiran Tetap				
1	Saya tidak pernah terlambat kerja/pulang sebelum waktunya/tidak masuk kerja	0,466	0,268	Valid
2	Saya pernah melakukan kesalahan dan mendapatkan sanksi	0,395	0,268	Valid
3	Saya tidak pernah melakukan kesalahan	0,442	0,268	Valid
Tingkah laku				
1	Tidak mengerjakan tugas yang telah diberikan	0,515	0,268	Valid
2	Saya selalu ingin mendapatkan pujian atas hasil kerja yang telah dicapai	0,491	0,268	Valid
3	Saya pernah keluar kantor tanpa izin	0,454	0,268	Valid
Pesangon				
1	Mendapatkan pesangon apabila pegawai berakhir masa kerjanya atau ada pemutusan kerja	0,468	0,268	Valid
2	Tidak mendapatkan pesangon bagi pegawai yang sudah berakhir masa kerjanya	0,543	0,268	Valid
3	Pesangon yang diberikan sesuai dengan keputusan pemerintah	0,489	0,268	Valid
Insentif				
1	Selalu mendapatkan insentif atas hasil kerja yang dicapai	0,548	0,268	Valid
2	Tidak pernah mendapatkan insentif	0,342	0,268	Valid
3	Insentif yang diberikan sudah sesuai	0,532	0,268	Valid
Pensiun				
1	Selalu mendapatkan hak pensiun bagi pegawai yang sudah berakhir masa kerjanya	0,519	0,268	Valid

Lampiran 6

Hasil Uji coba Validitas Motivasi Kerja

No	Variabel/Ukuran	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi atau Gaji				
1	Gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan	0.363	0.268	Valid
2	Besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi	0.377	0.268	Valid
3	Pemberian tunjangan untuk setiap pegawai membuat saya termotivasi dalam bekerja	0.506	0.268	Valid
Kondisi Kerja				
1	Kondisi di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	0.303	0.268	Valid
2	Fasilitas yang tersedia menunjang saya bekerja dengan baik	0.631	0.268	Valid
3	Ketersediaan kantin di tempat kerja membuat saya bekerja dengan tenang	0.430	0.268	Valid
Pengawasan				
1	Kualitas pekerjaan yang saya lakukan selalu diawasi oleh pimpinan	0.341	0.268	Valid
2	Proses pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah baik dan lancar	0,278	0.268	Valid
3	Pengawasan yang dilakukan pimpinan membuat bekerja dengan aman dan nyaman	0.377	0.268	Valid
Pengakuan				
1	Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi	0.417	0.268	Valid
2	Hasil kerja yang selalu mendapatkan pujian dan penghargaan dari pimpinan	0.487	0.268	Valid
Bertanggung Jawab				
1	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	0.393	0.268	Valid
2	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	0.413	0.268	Valid
3	Saya pernah telat masuk kerja/pulang sebelum waktunya/tidak masuk kerja	0.453	0.268	Valid
Pekerjaan itu sendiri				
1	Pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini sangat menantang	0.543	0.268	Valid
Mengalami Peningkatan				
1	Saya selalu diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan	0.346	0.268	Valid

Lampiran 7

Hasil Uji coba Uji Reliabilitas Tunjangan Kinerja dan Motivasi Kerja

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Tunjangan Kinerja	0,857	Reliabel Tinggi
2	Motivasi Kerja	0,807	Reliabel Tinggi

Lampiran 8

Gambar Dokumentasi Penelitian

