



**PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI  
(TPP) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR  
SIPIL NEGARA**

**(Studi Kasus Pada Badan Keuangan Daerah Kota Batu )**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh

**Veni Rikusita**

**NPM. 21601081616**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

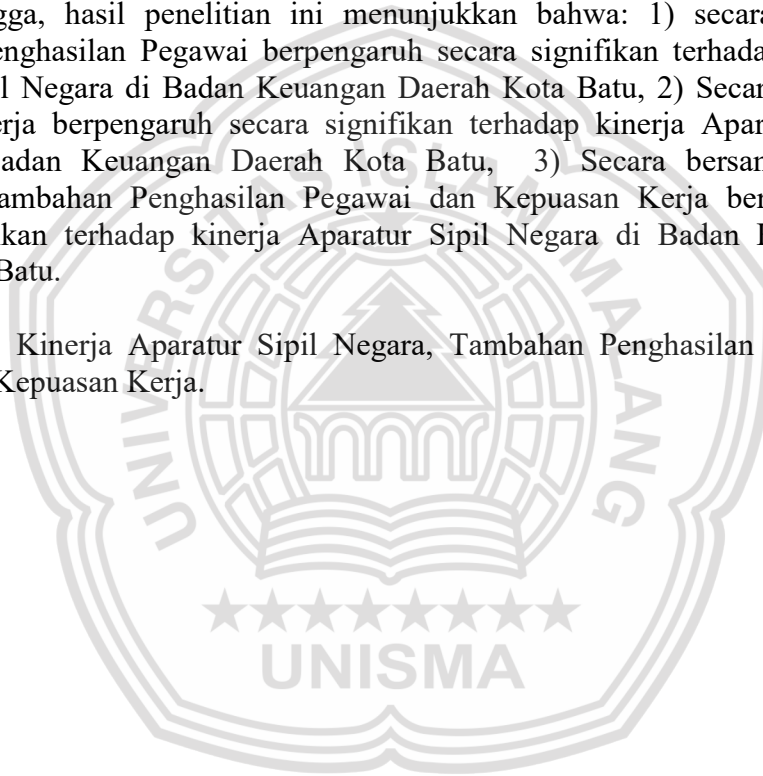
## ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Keuangan Daerah Kota Batu, 2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Keuangan Daerah Kota Batu.

Penelitian ini menggunakan metode eksplanatori kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Peneliti memilih Badan Keuangan Daerah Kota Batu sebagai lokasi penelitian dengan populasi sebesar 110 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Teknik analisis data yang dipakai meliputi uji prasyarat analisis yaitu uji prasyarat analisis yaitu uji validitas, reliabilitas dan normalitas dan uji hipotesis t dan analisis regresi berganda.

Sehingga, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) secara parsial, Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Keuangan Daerah Kota Batu, 2) Secara parsial, Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Aparatur sipil Negara di Badan Keuangan Daerah Kota Batu, 3) Secara bersama sama, Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Keuangan Daerah Kota Batu.

Kata Kunci : Kinerja Aparatur Sipil Negara, Tambahan Penghasilan Pegawai, Kepuasan Kerja.



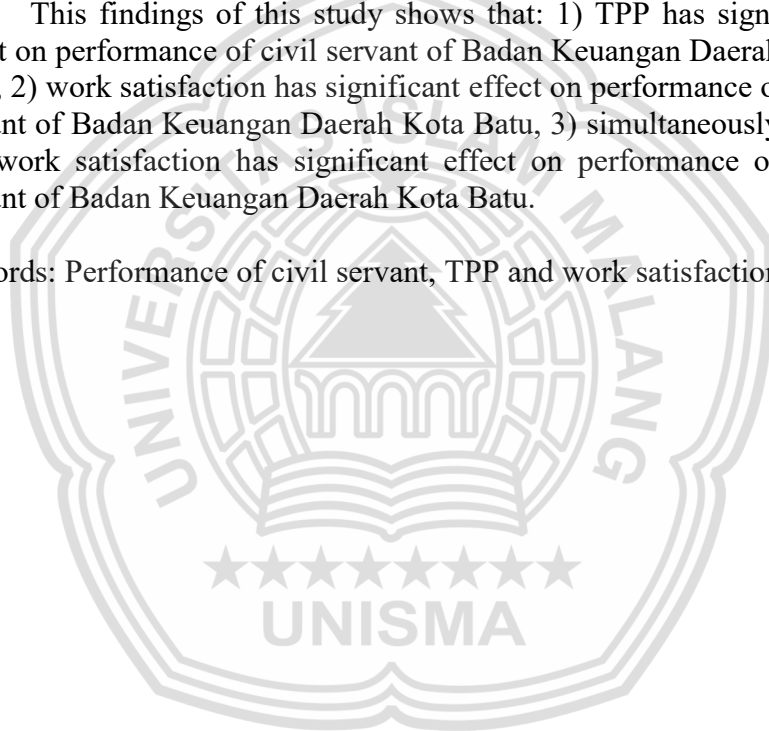
## ABSTRACT

This study aims at finding out: 1) the effect of TPP (additional income for civil servant) on performance of Civil Servant in Badan Keuangan Daerah Kota Batu, 2) the effect of work satisfaction on performance of civil servant of Badan Keuangan Daerah Kota Batu.

This study employs quantitative explanatory method by using descriptive approach. The writer selects Badan Keuangan Daerah Kota Batu as location of study where there are 110 civil servants. Data gathered by using questionnaire of *likert scale*. Data analysis consists of requirements test such as validity, reliability and normality test and t test as well as multiple linear regression test.

This findings of this study shows that: 1) TPP has significant effect on performance of civil servant of Badan Keuangan Daerah Kota Batu, 2) work satisfaction has significant effect on performance of civil servant of Badan Keuangan Daerah Kota Batu, 3) simultaneously, TPP and work satisfaction has significant effect on performance of civil servant of Badan Keuangan Daerah Kota Batu.

Keywords: Performance of civil servant, TPP and work satisfaction



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Harus dipahami bahwa kinerja pegawai adalah rekaman catatan hasil (*outcome*) dari sebuah pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan pegawai terkait dalam rentang waktu tertentu. Kinerja adalah produk dari sebuah proses kerja yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan apa yang sudah ditentukan atau ditetapkan sebelumnya (Edison 2016: 45). Organisasi akan memperoleh banyak manfaat dari kinerja pegawai yang bagus karena itu merupakan jaminan akan kinerja yang optimal. Di sisi lain, kinerja yang rendah dari pegawai akan menghambat kinerja organisasi. Oleh sebab itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang terkait dengan kinerja pegawai sehingga bisa dilakukan langkah langkah untuk penyesuaian dengan kepentingan pegawai dan organisasi.

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah karyawan atau pegawai yang bekerja di lembaga pemerintahan. Tunjangan kinerja juga menjadi salah satu hak yang didapat oleh ASN. Istilah yang sering dipakai untuk tunjangan kinerja yang diterima ASN adalah remunerasi yang diberikan dengan berdasarkan pada kinerja dan produktifitas ASN. Dalam KBBI disebutkan bahwa remunerasi adalah sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa). Karena itulah, tunjangan kinerja bisa menjadi salah satu faktor yang bisa meningkatkan motivasi kerja ASN. Pemberian tunjangan kinerja untuk ASN

adalah didasarkan pada Peraturan Kepala BKN no 20 tahun 2011 tentang pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Untuk ASN yang termasuk dalam kementerian dalam negeri, penghitungan besaran Tunjangan Kinerja adalah didasarkan pada Kepmendagri nomor 061-5459 tahun 2019 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah. Dalam Kepmendagri tersebut digunakan istilah Tambahan Penghasilan Pegawai ASN. Karena itulah, bisa disimpulkan bahwa jika sistem ini diaplikasikan dengan baik, maka akan muncul dampak yang positif yaitu peningkatan motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai. Karena itulah, menarik untuk diteliti apakah tunjangan kinerja benar benar mampu meningkatkan motivasi ASN atau tidak.

Agar tujuan organisasi bisa tercapai, maka kinerja karyawan harus ditingkatkan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi harus bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sutrisno (2016; 56) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah aspek penggerak dan pendorong dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu dan itu sebabnya seringkali motivasi berarti factor pendorong atau penggerak perilaku seseorang agar bisa bekerja secara produktif serta untuk mencapai mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Di sisi lain, Berelson dan Steiner dalam Yusuf (2016; 264) menyatakan juga bahwa bahwa motivasi adalah sebuah usaha yang dilakukan secara sadar dengan tujuan agar supaya perilaku seseorang terpengaruh sehingga bisa

mencapai tujuan organisasi. Motivasi seseorang bisa timbul dari gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.

Motivasi itu sendiri adalah sebuah hal yang kompleks karena terkait dengan banyak faktor misalnya faktor yang berasal dari diri individu dan dari organisasi. Faktor internal organisasi adalah gaji dan tunjangan, keamanan pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan, pujian yang didapat dan pekerjaan terkait. Sedangkan, kebutuhan pribadi, tujuan, siap dan kemampuan-kemampuan yang melekat pada diri seseorang adalah faktor individual (Yusuf, 2016: 265).

Berdasarkan uraian diatas, salah satu faktor yang bisa meningkatkan kinerja pegawai adalah tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai sebagai tambahan penghasilan di luar gaji. Karena itu, tunjangan yang diberikan haruslah diatur dalam mekanisme yang baik sehingga tepat sasaran yaitu peningkatan kinerja pegawai.

Badan Keuangan Daerah Kota Batu adalah salah satu SKPD yang memiliki peran penting sistem pemerintahan di Kota Batu. Visi dan Misi Badan Keuangan Daerah Kota Batu adalah untuk mengelola manajemen keuangan dan aset daerah secara berkualitas, transparan, akuntabel dan partisipatif berdasarkan prinsip efisiensi, efektifitas, ekonomis dengan didukung sumber daya manusia yang professional untuk meningkatkan daya saing kota Batu. Secara garis besar, Badan Keuangan Daerah Kota Batu bertugas untuk merumuskan kebijakan untuk pengelolaan keuangan dan aset daerah dimana didalamnya tercakup aspek penyusunan rancangan dan



perubahan APBD, penatausahaan APBD, akuntansi keuangan dan aset daerah, pertanggungjawaban pelaksanaan APBD dan pembinaan administrasi Pengelola Keuangan di SKPD.

Badan Keuangan Daerah Kota Batu juga memberlakukan peraturan tentang Tunjangan Kinerja yang dinamakan dengan Tunjangan Tambahan Penghasilan ASN. Karena itu menarik untuk diteliti apakah tunjangan kinerja yang diberikan benar benar mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja ASN di Badan Keuangan Daerah Kota Batu. Hasibuan (2012:54) menyatakan bahwa parameter yang dipakai untuk melihat apakah tunjangan penghasilan pegawai bisa memotivasi kinerja ASN atau tidak adalah:

1. Tingkatan kesesuaian proses kerja.
2. Jumlah kehadiran kerja
3. Kemampuan dalam melakukan tugas
4. Ketepatan waktu bekerja
5. Jumlah tunjangan kinerja yang diterima

Faktor lainnya yang berpengaruh pada kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins (2015:170) kepuasan kerja adalah sikap seorang pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukan terkait dengan kesenjangan antara harapan akan ganjaran yang seharusnya diterima dan yang benar benar diterima. Kepuasan kerja pegawai bukan hanya karena pegawai tersebut melakukan pekerjaan tetapi ada juga faktor lain seperti misalnya interaksi dengan rekan kerja, atasan, aturan dan lingkungan kerja di mana

pegawai tersebut ada. Kepuasan kerja selalu terait dengan kondisi emosional yang menyenangkan atau bahkan tidak menyenangkan bagi pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kompensasi atau tambahan penghasilan dengan kinerja pegawai. Hal itu tampak dalam penelitian yang dilakukan oleh Kristina (2015), Setyowati (2016). Penelitian terdahulu juga telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Devitasari (2015) dan Usmiar (2016). Namun demikian belum ada penelitian yang meneliti hubungan antara Pemberian Tunjangan Penghasilan dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan uraian diatas maka skripsi ini mengambil judul:  
**“Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan (Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Aparatur Sipil Negara di Badan Keuangan Daerah Kota Batu)”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah, maka penulis merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh terhadap kinerja ASN Badan Keuangan Daerah Kota Batu?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja ASN BKD Pemkot Batu?



### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh dari Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja ASN BKD Kota Batu.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN BKD Kota Batu.

#### 1.3.2 Manfaat Penelitian

##### a. Manfaat teoritis

1. Hasil penelitian ini bisa berfungsi sebagai sumber informasi bagi para peneliti yang ingin mengembangkan penelitian yang relevan lebih lanjut.
2. Memberikan sumbangan pemikiran khususnya mengenai pengaruh kesesuaian tunjangan kinerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja bagi semua pihak yang berkepentingan

##### b. Manfaat Praktis

1. Penelitian ini dijadikan dasar pengambilan keputusan bagi pemerintah khususnya dalam usaha meningkatkan kinerja melalui bentuk-bentuk kompensasi guna memuaskan kebutuhan ASN.
2. Penelitian ini bisa dijadikan referensi bagi pimpinan di lembaga pemerintahan untuk menciptakan kondisi kerja yang bisa meningkatkan kinerja pegawai.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 1.1. Simpulan

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah apakah tambahan penghasilan pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh atau tidak pada kinerja pegawai di BKD Kota Batu. Dari hasil uji t diperoleh nilai sebesar 3.207 yang menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki pengaruh positif pada kinerja ASN Pemkot Batu. Juga didapat nilai uji t sebesar 2.282 untuk variabel kepuasan kerja. Itu menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif pada Kinerja ASN Badan Keuangan Daerah Kota Batu.

Dari hasil uji t diketahui bahwa t hitung untuk variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah 3.207 dan untuk kepuasan kerja adalah 2.282. Itu menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh pada kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Keuangan Daerah Kota Batu. Nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Keuangan Daerah Kota Batu.

Dari hasil uji Regresi Berganda yang dilakukan didapat nilai F sebesar 19,388 sementara nilai Ftabelnya adalah 3,13. Dari nilai F hitung tersebut bisa disimpulkan bahwa secara bersama sama, Tambahan Penghasilan Pegawai dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Semakin tinggi tambahan penghasilan yang diterima dan kepuasan kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula kinerja pegawai di BKD Kota Batu. Sebaliknya, semakin rendah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan kepuasan kerjanya, semakin rendah pula kinerja pegawai di BKD Kota Batu.

## 1.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang bisa diberikan oleh penulis adalah

- a. Kepada Kepala Badan Keuangan Daerah Kota Batu,  
Diharapkan untuk terus bisa mempertahankan dan bahkan meningkatkan skema pemberian tambahan penghasilan pegawai. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tersebut harus didasarkan pada beban kerja dan kualitas kerja dari pegawai terkait.
- b. Kepada peneliti berikutnya  
Diharapkan bahwa sumber data yang digunakan ditambah dan diperluas sehingga bisa mencakup semua pegawai di lingkungan pemerintah kota Batu. Sumber data yang lebih luas akan memberikan kesimpulan yang lebih kuat pula.

## Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Zanafa Publishing,
- Devitasari, Ika Erlinda, 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Food and Beverage PT S2 Indonesia Semarang*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol XII No 3*
- Dina Kristina (2015) Dina Kristina (2015) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia"
- Dharma, Surya, 2005, *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori Dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Edison, E, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta
- Edwin Pratama, skripsi dengan judul *Pengaruh Quality of Work terhadap Motivasi Kerja Pada Pegaawai Kelurahan di Kota Batu*, mahasiswa Program Studi Keuuanagan Islam Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015 hal 65
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Maanajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT. Bumi Aksara,
- Hamali, Arif Yusuf, *Manaajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2018*
- Muhammad, Metodologi Penelitian Ekonomi Islam, (Jakarta. PT Raja Grafindo Persada, 2013) hal 102
- Robbin, Stephens, 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Setiawan, Ferry dan Dewi Kartika, 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Berkat Anugerah*. Jurnal. Denpasar; Universitas Udayana

- Setyowati, Intan, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan tahun XII No 2
- Sodikin, Dickdick, Djaka Permana, Dan Suhena Adia, 2017. *Maanajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Salemba
- Sugiyono, 2017. *Meetode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta Bandung
- Sutrisno, E, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Grup
- Yusuf, Burhanudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Syariah* (Jakarta, Rajawali pers cet 2, 2016)
- Yusuf, *Maanajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press, 2016



## Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Zanafa Publishing,
- Devitasari, Ika Erlinda, 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Food and Beverage PT S2 Indonesia Semarang*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol XII No 3*
- Dina Kristina (2015) Dina Kristina (2015) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia"
- Dharma, Surya, 2005, *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori Dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Edison, E, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta
- Edwin Pratama, skripsi dengan judul *Pengaruh Quality of Work terhadap Motivasi Kerja Pada Pegaawai Kelurahan di Kota Batu*, mahasiswa Program Studi Keuuanagan Islam Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015 hal 65
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Maanajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT. Bumi Aksara,
- Hamali, Arif Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2018*
- Muhammad, Metodologi Penelitian Ekonomi Islam, (Jakarta. PT Raja Grafindo Persada, 2013) hal 102
- Robbin, Stephens, 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Setiawan, Ferry dan Dewi Kartika, 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Berkat Anugerah*. Jurnal. Denpasar; Universitas Udayana



- Setyowati, Intan, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan tahun XII No 2
- Sodikin, Dickdick, Djaka Permana, Dan Suhena Adia, 2017. *Maanajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Salemba
- Sugiyono, 2017. *Meetode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta Bandung
- Sutrisno, E, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Grup
- Yusuf, Burhanudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Syariah* (Jakarta, Rajawali pers cet 2, 2016)
- Yusuf, *Maanajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press, 2016

