

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAERAH DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL  
NEGARA DI LINGKUNGAN UPT LABORATORIUM  
KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN PROVINSI  
DKI JAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan  
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :  
**DIMAS ARIF SEPTIANTO**  
NIM : 2014522425

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1  
JAKARTA  
2017**

## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

Yang utama dari segalanya.

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi.

### **Ibunda, Ayahanda, Kakak dan Adik Tercinta**

Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Ibu dan Ayah yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu dan Ayah bahagia karena kusadar, selama ini belum bisa berbuat yang lebih. Untuk Ibu dan Ayah yang selalu membuatku termotivasi dan selalu menyirami kasih sayang, selalu mendoakanku, selalu menasihati aku menjadi lebih baik.

Terimakasih Ibu.... Terimakasih Ayah....

Dan tidak lupa juga untuk kakak dan adik tercinta yang juga memberi dukungan selama saya menjalani pendidikan sarjana sampai dengan selesai.

### **Istri dan Anakku Tercinta**

Sebagai tanda cinta dan kasihku, Ayah persembahkan karya sederhana ini untuk Bunda dan Zaffan. Terimakasih atas kasih sayang, semangat, perhatian dan kesabaran kalian yang telah memberikanku semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan Skripsi ini. Semoga ini menjadi bekal hidup kita menjadi lebih baik di kemudian hari.. Aamiin..

### **Teman teman STIE IPWIJA Cikeas**

Untuk kalian semua yang pernah menjadi teman sekelasku, diucapkan terimakasih yang sangat mendalam. Dan semoga keakraban yang terjalin selama ini akan terus terjaga sampai kapanpun.

### **Dosen Pembimbing Skripsi**

Ibu Estuti Fitri Hartini, SE, MM dan Ibu Rr. Titin Maidarti, MM, selaku dosen pembimbing skripsi saya, terimakasih banyak untuk Ibu berdua, saya telah dibantu, dinasehati, dan diajari selama proses penyelesaian skripsi ini. Saya tidak akan lupa atas bantuandan kesabaran dari Ibu berdua.

Dan juga tidak lupa untuk seluruh dosen STIE IPWIJA Cikeas yang telah banyak memberikan saya ilmu yang bermanfaat, tanpa mengurangi rasa hormat saya tidak bisa menyebutkan satu persatu.

Serta semua pihak yang sudah membantu selama penyelesaian Skripsi ini.

## SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Dimas Arif Septianto

NIM : 2014522425

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak Saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 30 Agustus 2017

**Dimas Arif Septianto**

NIM : 2014522425

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Dimas Arif Septianto

NIM : 2014522425

Judul Skripsi : Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta

Jakarta, 30 Agustus 2017

Dosen Pembimbing I,

Dosen Pembimbing II,

**Estuti Fitri Hartini, SE, MM**

**Rr. Titin Maidarti, MM**

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAERAH DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL  
NEGARA DI LINGKUNGAN UPT LABORATORIUM  
KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN PROVINSI DKI  
JAKARTA**



**DIMAS ARIF SEPTIANTO**  
**NIM : 2014522425**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada hari Senin tanggal 11 bulan September tahun 2017  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai  
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. **Dr. Suyanto, SE., MM., M.Ak** .....  
Ketua
2. **Drs. Muhammad As'ari, MM** .....  
Anggota
3. **Estuti Fitri Hartini, SE., MM** .....  
Anggota

**Menyetujui,**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA  
Program Sjana – Program Studi Manajemen  
Ketua Program,

**YI. Gunawan, S.E., M.M.**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tunjangan kinerja daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara khususnya di UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan teknik analisa Koefisien Determinan. Populasi dalam penelitian ini yaitu 22 orang dan yang menjadi sampel yaitu seluruh populasi sebanyak 22 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner.

Dalam penelitian ini yang menjadi indikator tunjangan kinerja daerah antara lain memberikan kepuasan kepada aparatur sipil negara, penghargaan atas prestasi kerja, menjamin asa keadilan, kesejahteraan pegawai, besarnya tunjangan, dan bentuk tunjangan. Yang menjadi indikator motivasi kerja antara lain memotivasi aparatur sipil negara dalam bekerja, menciptakan disiplin kerja, pelayanan prima kepada masyarakat, pengembangan diri aparatur sipil negara, dan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan. Sedangkan yang menjadi indikator kinerja pegawai antara lain kesetiaan, prestasi kerja, ketaatan, kreativitas, kerjasama, kecakapan, dan tanggung jawab. Dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja daerah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta, tunjangan kinerja daerah dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta berpengaruh signifikan.

Kata Kunci : Tunjangan Kinerja Daerah, Motivasi, Kinerja

## KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul “PENGARUH IMPLEMENTASI TUNJANGAN KINERJA DAERAH DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN UPT LABORATORIUM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN PROVINSI DKI JAKARTA” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Estuti Fitri Hartini, SE, MM dan Rr, Titin Maidarti, MM, selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Y.I. Gunawan, SE, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. selaku Ketua STIE IPWIJA
4. Kepala Unit, Kepala Subbagian Tata Usaha, dan ASN UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA.
6. Orang tua tercinta, istri tercinta dan anak tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
7. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi instansi, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 12 September 2017

Penulis



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Keberhasilan suatu pelayanan terhadap masyarakat di tentukan oleh sumber daya yang ada di dalamnya, terutama sumber daya manusia dalam hal ini Aparatur Sipil Negara yang di gunakan untuk melayani masyarakat setiap hari. Aparatur Sipil Negara merupakan subyek yang berperan menentukan keberhasilan pelayanan kepada masyarakat pada suatu lembaga pemerintahan mencapai tujuannya. Aparatur Sipil Negara merupakan aset negara yang harus dapat berkembang dan berinovasi sehingga dapat memberikan kontribusi optimal untuk melayani masyarakat. Aparatur Sipil Negara harus dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme bagi kepentingan masyarakat luas.

Keberadaan Aparatur Sipil Negara di Indonesia khususnya di Provinsi DKI Jakarta memegang peranan sangat penting dalam pelayanan terhadap masyarakat setiap hari. Potensi setiap Aparatur Sipil Negara yang ada di setiap tingkat dinas pelayanan di DKI Jakarta harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Keberhasilan suatu SKPD atau Dinas sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap SKPD atau Dinas akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para Aparatur Sipil Negara, dengan harapan apa yang menjadi tujuan pemerintah yaitu melayani

masyarakat dengan sepenuh hati. Dalam meningkatkan kinerja para Aparatur Sipil Negara, pemerintah Provinsi DKI Jakarta menempuh beberapa cara salah satunya melalui pemberian TKD (Tunjangan Kinerja Daerah) yang sangat layak. Melalui proses tersebut, Aparatur Sipil Negara di Provinsi DKI Jakarta diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Aparatur Sipil Negara yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan tertinggi dalam hal ini Gubernur Provinsi DKI Jakarta memberikan perhatian dengan memberikan TKD (Tunjangan Kinerja Daerah) dan motivasi, karena TKD (Tunjangan Kinerja Daerah) merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara Aparatur Sipil Negara dengan masyarakat DKI Jakarta yang telah rela membayar pajak untuk membayar gaji dan tunjangan Aparatur Sipil Negara dilingkungan Provinsi DKI Jakarta.

Permasalahan yang terpenting mengenai TKD (Tunjangan Kinerja Daerah) saat ini adalah belum optimalnya para pegawai yang belum banyak mengerti harus menginput kegiatan yang mereka lakukan setiap harinya ke alamat sistem [etkdbkd.jakarta.go.id](http://etkdbkd.jakarta.go.id) agar TKD (Tunjangan Kinerja Daerah) mereka akan mendapatkan maksimal sesuai dengan apa yang mereka pekerjaan. Dengan dituntutnya Aparatur Sipil Negara untuk lebih melek teknologi untuk bekerja lebih profesional, disiplin dan mampu menyelesaikan program kerja yang ada dengan tepat dan hasil kerja yang baik, sedangkan di sisi lain masih banyak Aparatur Sipil Negara yang tidak menguasai komputer. Menurut Siagian (2007)

jika pegawai diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Motivasi karyawan dalam suatu lembaga dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Pada kantor UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta masalah motivasi dapat menjadi sulit dalam menentukan tindakan dimana apa yang dianggap penting bagi karyawan belum tentu penting bagi karyawan lain. Bila karyawan termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan pelayanan yang maksimal untuk masyarakat. Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi Aparatur Sipil Negara, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Khususnya UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan memberikan keahlian dan keterampilan guna meningkatkan pelayanan untuk masyarakat sehingga tujuan pelayanan prima akan tercapai.

Pentingnya dukungan kerja dapat dijadikan indikasi peningkatan atau penurunan prestasi kerja yang dihasilkan Aparatur Sipil Negara melalui motivasi dalam diri mereka tersebut dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu dalam hal ini peneliti mengambil judul **“Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta”**

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta ?
3. Bagaimana pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) dan motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan yang diharapkan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) dan motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah dan motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta, sehingga dari hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang cara untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara serta bermanfaat dan berguna bagi peneliti, instansi dan pembaca.

1. Bagi Peneliti

Manfaat dari pengetahuan yang di peroleh dari pengembangan teori-teori yang didapat dan diimplementasikan dalam suatu penelitian khususnya masalah pengetahuan sumber daya manusia.

2. Bagi Instansi

Diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi pengembangan instansi dalam mengelola sumber daya manusia.

3. Bagi Pembaca

Sebagai sumbangan pemikiran guna menambah wawasan pengetahuan dan menjadi bahan referensi dan masukan bagi peneliti selanjutnya sehingga akan lebih baik untuk kedepannya.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **Bab 1. Pendahuluan**

Bab ini memuat latar belakang, perumusan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan.

### **Bab 2. Tinjauan pustaka**

Bab ini berisi landasan teori yang relevan dalam penelitian mengenai Tunjangan Kinerja Daerah (TKD), motivasi dan kinerja aparatur Sipil Negara

**Bab 3. Metodologi Penelitian**

Dalam bab ini dipaparkan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian mengenai Tunjangan Kinerja Daerah, motivasi dan kinerja Aparatur Sipil Negara.

**Bab 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang pemilihan subjek penelitian, penyajian data yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas. Hasil yang ditampilkan meliputi penyajian data berisi tentang gambaran responden serta gambaran dari distribusi item variabel penelitian. Dalam bab ini dijelaskan pula tentang analisis data yang diperoleh dalam penelitian.

**Bab 5. Kesimpulan dan Saran**

Dalam bab terakhir ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran yang berkaitan dengan hasil penelitian yang diharapkan bermanfaat bagi instansi.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Tunjangan Kinerja Daerah**

###### **2.1.1.1 Pengertian Tunjangan Kinerja Daerah**

Tunjangan Kinerja Daerah yang selanjutnya disingkat TKD adalah tunjangan kepada ASN dan Calon ASN yang diberikan berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja. Sistem Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi Aparatur Sipil Negara dan memungkinkan pemerintah daerah merekrut, mempekerjakan, dan meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara. TKD (Tunjangan Kinerja Daerah) juga bisa disebut kompensasi karena pemberiannya berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja dan kehadiran dari pegawai yang bersangkutan.

Bagi pemerintah daerah Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) memiliki arti penting karena Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) mencerminkan upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas dan meningkatkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara di daerah tersebut. Banyak yang kita tahu bahwa Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, bahkan menjadi celah Aparatur Sipil negara dalam berbuat tindak pidana korupsi.



### **2.1.1.2 Fungsi Tunjangan Kinerja Daerah**

Dari pengertian di atas terlihat bahwa Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) merupakan alat pengikat pemerintah daerah terhadap Aparatur Sipil Negara, faktor penarik bagi calon Aparatur Sipil negara dan faktor pendorong seseorang menjadi Aparatur Sipil negara. Dengan demikian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) mempunyai fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda pemerintahan. Menurut Martoyo (2000), fungsi kompensasi adalah :

1. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif

Kompensasi yang tinggi pada seorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi/rendahnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Semakin banyak pegawai yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi. Banyaknya karyawan yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk kerja-kerja yang tidak perlu (yang diakibatkan oleh kurang efisien dan efektifitasnya kerja). Dengan demikian pemberian kompensasi dapat menjadikan penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif.

2. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut

andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya pemberian kompensasi yang kurang baik dapat menyebabkan gejolak di kalangan karyawan akibat ketidakpuasan. Pada gilirannya gejolak ketidakpuasan ini akan menimbulkan kerawanan ekonomi.

### **2.1.1.3 Tujuan Tunjangan Kinerja Daerah**

Sebagai bagian dari manajemen SDM, pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) bertujuan untuk :

1. Meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat di DKI Jakarta

Pelayanan terhadap masyarakat menjadi tugas pokok Aparatur Sipil Negara dalam pekerjaannya setiap hari, maka dari itu setiap Aparatur Sipil Negara diberikan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) diluar gaji pokok yang diterima. Besaran yang diterima berbeda beda setiap daerah tergantung dari peraturan yang berlaku di daerah tersebut, dalam hal ini Pemerintah Provinsi DKI Jakarta mulai tahun 2014 memberikan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) nominal yang cukup tinggi dibanding daerah lainnya di Indonesia.

2. Meningkatkan disiplin Aparatur Sipil Negara

Dengan diberikannya nominal Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) yang tinggi tidak ada lagi alasan bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta untuk datang terlambat atau bolos di hari kerja untuk melayani masyarakat setiap harinya. Karena 1 menit terlambat pun akan dijadikan hitungan pengurangan penerimaan

Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Aparatur Sipil Negara tersebut. Bahkan izin sakit pun mendapatkan potongan sebesar 3% dari jumlah Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) yang akan diterima setiap akhir bulannya.

3. Meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara

Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) juga dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara dalam bertugas melayani masyarakat, karena untuk mendapatkan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) yang sesuai jabatannya setiap bulan itu perlu diinput ke dalam sistem dan di validasi oleh atasan langsung yang bersangkutan. Jadi tidak bisa lagi Aparatur Sipil Negara tidak maksimal atau bahkan bermalasan malasan dalam bertugas, karena atasan langsung mengawasi langsung setiap pekerjaan yang dilakukan dari pagi sampai sore.

4. Meningkatkan keadilan dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara

Sangat berdampak sekali ke kesejahteraan Aparatur sipil Negara dengan adanya Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) ini dan timbal baliknya adalah pelayanan terhadap masyarakat semakin meningkat. Sebagai salah satu contoh dahulu kita tahu kalau untuk membuat KTP bisa berminggu minggu lamanya bahkan sampai bulanan. Sekarang dalam waktu 1 hari KTP bisa langsung jadi tanpa harus menunggu lama sekali.

5. Meningkatkan integritas Aparatur Sipil Negara

Hal ini salah satu tujuan pimpinan adalah untuk membentuk pola pikir

para Aparatur Sipil Negara menjadi pola pikir profesional, jujur dan tanpa pamrih dalam melayani masyarakat, tidak melakukan tindak pidana korupsi, meminta pungutan diluar peraturan daerah yang sudah ditetapkan besar nominal untuk setiap retribusi.

6. Meningkatkan dalam tertib administrasi pengelolaan keuangan daerah  
Selain tujuan di atas, Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) juga bertujuan untuk tertib dalam hal administrasi keuangan salah satunya tertib dalam setiap administrasi pertanggungjawaban kegiatan maupun pengadaan yang dilakukan. Mulai dari pembelian barang melalui penyedia yang benar benar ada dan tidak fiktif sampai melakukan pembayaran tanpa uang tunai sama sekali atau sistem transfer ke rekening si penyedia tersebut.

Sejalan dengan hal tersebut, (Martoyo) berpendapat bahwa tujuan kompensasi adalah :

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan *economic security* bagi karyawan.
- b. Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat.
- c. Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan.
- d. Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil organisasi terhadap karyawannya (adanya keseimbangan antara *input* yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan *output* atau besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan).

#### **2.1.1.4 Jenis Tunjangan kinerja Daerah Provinsi DKI Jakarta**

Ada beberapa macam jenis Tunjangan Kinerja Daerah (TKD), diantaranya yaitu :

a. Tunjangan Kinerja

Tunjangan ini diberikan berdasarkan kinerja, penilaian perilaku dari atasan langsung dan serapan anggaran masing masing SKPD/ Dinas setiap bulannya.

b. Tunjangan Transportasi untuk pejabat

Seperti namanya Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) ini khusus diberikan kepada Aparatur Sipil negara yang menduduki jabatan di suatu SKPD / Dinas mulai dari pejabat eselon IV sampai pejabat eselon II, dan besarnya berbeda sesuai dengan tingkatan eselon.

#### **2.1.1.5 Penentuan Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah**

Besarnya Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) yang diberikan ditentukan oleh :

1. Jabatan Fungsional Umum

Penilaian JFU ini didasarkan pada pendidikan formal terakhir pegawai yang terdiri dari rumpun jabatan teknis minimal pendidikan formal terakhir adalah S1 dan D3, rumpun jabatan administrasi minimal pendidikan formal terakhir adalah SMA / sederajat, rumpun jabatan operasional minimal pendidikan formal terakhir SMP / sederajat, dan rumpun jabatan pelayanan minimal pendidikan formal terakhir SD/ sederajat. Penilaian jabatan fungsional dapat dilakukan dengan dua

cara, sebagai berikut :

- a. Melakukan analisis jabatan pekerjaan, seperti pendidikan formal terakhir, tingkat kompleksitas pekerjaan, resiko pekerjaan dan perilaku / kepribadian yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dari informasi tersebut kemudian ditentukan jabatan fungsional umum Aparatur Sipil Negara tersebut
- b. Setelah analisa jabatan sudah diterima dan di konfirmasi oleh pihak terkait langkah selanjutnya adalah melakukan evaluasi jabatan untuk menentukan grade suatu jabatan fungsional umum berada di jenjang tertentu.

## 2. Sistem Tunjangan Kinerja Daerah

Beberapa sistem Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) yang digunakan adalah sistem kinerja, sistem kehadiran dan sistem serapan anggaran.

### a. Sistem Kinerja

Penghitungan pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) dengan cara ini paling besar persentasenya yaitu sebesar 70% dari ketetapan pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) pada suatu jabatan fungsional umum. Minimal perhari ASN harus melakukan aktifitas kinerja sebesar 300 menit. Cara ini dapat diterapkan bila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif.

Cara ini dapat mendorong ASN yang kurang produktif menjadi lebih produktif. Cara ini akan sangat menguntungkan bagi

karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi.

b. Sistem Penilaian Perilaku Oleh Atasan Langsung

Cara ini mempunyai bobot persentase 10% dari total 100% keseluruhan perhitungan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) yang akan didapatkan ASN tiap bulannya.

c. Sistem Penyerapan Anggaran

Cara penghitungan terakhir ini adalah dengan cara menghitung penyerapan anggaran kegiatan yang telah dilaksanakan oleh Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Povinsi DKI Jakarta sampai dengan bulan berjalan, dan mempunyai bobot persentase 20% dari total 100% keseluruhan perhitungan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) yang akan didapatkan ASN tiap bulannya.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Tunjangan Kinerja Daerah (TKD)

Dalam pemberian TKD (Tunjangan Kinerja Daerah), terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi tiga, yaitu faktor intern organisasi, pribadi karyawan yang bersangkutan, dan faktor ekstern pegawai organisasi

a. Faktor Intern Organisasi

Contoh faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi atau tunjangan adalah dana kesediaan dana APBD tiap tahunnya.

1) Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)

Kemampuan pemerintah daerah untuk melaksanakan pemberian TKD (Tunjangan Kinerja Daerah) tergantung pada dana yang tersedia untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai. Makin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula pendapatan daerah tiap tahunnya. Besarnya pendapatan daerah terutama dari pajak dan retribusi akan memperbesar himpunan dana untuk pemberian TKD (Tunjangan Kinerja Daerah), maka pelaksanaan TKD (Tunjangan Kinerja Daerah) akan makin baik. Begitu pula sebaliknya.

b. Faktor Pribadi Karyawan

Contoh faktor pribadi ASN yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah produktifitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman serta jenis dan sifat pekerjaan.

1) Produktifitas Kerja

Produktifitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan TKD (Tunjangan Kinerja Daerah) Pengaruh ini memungkinkan ASN pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan TKD (Tunjangan Kinerja Daerah) yang berbeda. Pemberian TKD (Tunjangan Kinerja Daerah) ini dimaksud untuk meningkatkan produktifitas kerja ASN.



## 2) Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan berbeda seseorang dalam struktur organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula TKD (Tunjangan Kinerja Daerah) yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

## 3) Pendidikan dan Pengalaman

Selain posisi dan jabatan, pendidikan juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya TKD (Tunjangan Kinerja Daerah). Pegawai yang mempunyai jenjang pendidikan lebih tinggi khususnya dalam jabatan staf akan mendapat TKD (Tunjangan Kinerja Daerah) yang lebih besar dari pegawai yang lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu ASN untuk meningkatkan pengetahuannya.

## 4) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Besarnya TKD (Tunjangan Kinerja Daerah) pegawai yang bekerja dilapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga TKD (Tunjangan Kinerja

Daerah) untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan administratif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian TKD (Tunjangan Kinerja Daerah) yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme ASN juga karena besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikul oleh ASN yang bersangkutan.

c. Faktor Ekstern Organisasi

Contoh faktor ekstern pegawai dan organisasi yang mempengaruhi besarnya TKD (Tunjangan Kinerja Daerah) adalah sebagai berikut:

1) Penawaran dan Permintaan Kerja

Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (*supply*) tenaga kerja lebih dari permintaan (*demand*) akan menyebabkan rendahnya TKD (Tunjangan Kinerja Daerah) yang diberikan. Sebaliknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka TKD (Tunjangan Kinerja Daerah) yang diberikan akan besar. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut. Namun dalam keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya TKD (Tunjangan

Kinerja Daerah) sedikit banyak menjadi terabaikan.

## 2) Biaya Hidup

Besarnya TKD (Tunjangan Kinerja Daerah) harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (*cost of living*).

Yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal. Jika TKD (Tunjangan Kinerja Daerah) yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.

## 3) Kebijakan Pemerintah

Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi pegawainya dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Dalam kaitannya dengan TKD (Tunjangan Kinerja Daerah), pemerintah sudah seadil adilnya menentukan TKD (Tunjangan Kinerja Daerah) berdasarkan tingkat pendidikan, pengalaman dan pengetahuan dari pegawai yang bersangkutan yang dituangkan dalam Peraturan Gubernur . Dengan peraturan tersebut pemerintah daerah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.

## 4) Kondisi Perekonomian Nasional

TKD (Tunjangan Kinerja Daerah) yang diterima oleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang

diterima negara-negara berkembang dan atau negara miskin. Besarnya rata-rata TKD (Tunjangan Kinerja Daerah) yang diberikan oleh organisasi pemerintahan dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

## **2.1.2 Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Menurut Robbins (2006:213) motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Kemudian Siagian (2008:138) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi terutama para pemimpin, dimana pemimpin setiap hari berkontak langsung dengan bawahan di tempat kerja. Pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan

motivasi, tugas pemimpin dalam hal ini ialah membuat lingkungan kerja yang baik sedemikian rupa sehingga pegawai dalam organisasi termotivasi dengan sendirinya (Mas'ud, 2004:261). Untuk itu diperlukan pemahaman motivasi yang baik, baik dalam diri bawahan atau pegawai guna membantu dalam meningkatkan kinerjanya.

Adapun pertimbangan yang perlu diperhatikan pemimpin dalam memberikan motivasi menurut Siagian (2002) yaitu:

1. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit pro quo*", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "*ada ubi ada talas, ada budi ada balas*".
2. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.
3. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.
4. Perbedaan karakteristik individu dalam suatu organisasi pemerintahan, mengakibatkan tidak ada satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Pada dasarnya motivasi seseorang itu ditentukan oleh intensitas motifnya. Cahyono dan Suharto (2005:14) mengartikan motif yakni dorongan kebutuhan, keinginan, dan rangsangan. Sedangkan menurut Martoyo (2000:165) motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong seseorang yang mendorong seseorang untuk bertindak. Jadi, dengan adanya motif dalam diri seseorang maka akan

menimbulkan motivasi.

Motivasi sendiri adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu (Suranta:2002). Menurut Mangkunegara (2005:61) motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Robbins (2008:222) motivasi yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Kemudian Menurut Sardiman (2006:73), Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Selanjutnya Masrukhin dan Waridin (2006) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas, dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan pengertian tentang motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari

atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Stoner (1996) menyebutkan faktor-faktor motivasi kerja dalam organisasi ialah:

1. Karakteristik Individu yang berbeda .

Adanya perbedaan-perbedaan individu yang dibawa ke dalam dunia kerja mengakibatkan motivasi di dalam organisasi bervariasi. Untuk itu pimpinan organisasi harus bisa memahami perbedaan itu dan memahami pula karakteristik individu ASN dalam motivasi kerjanya seperti: motivasi untuk memperoleh uang yang banyak, dan motivasi untuk bekerja keras dan rajin karena resiko pekerjaannya tinggi dan penuh tantangan.

2. Karakteristik pekerjaan yang berbeda.

Karakteristik pekerjaan yang berbeda dapat memotivasi kerja pegawai dalam perusahaan. Untuk itu Aparatur Sipil Negara harus mengetahui karakter-karakter pekerjaannya seperti : diperlukan kecakapan dalam pekerjaannya, identitas dalam pekerjaannya, dan tingkat besar kecilnya tanggung jawab dalam jenis pekerjaannya, sehingga akan timbul semangat dan tantangan sebagai bentuk motivasi kerja dalam diri pegawai.

3. Karakteristik organisasi.

Karakter ini mencakup kebijakan dan kultur yang berbeda dari

masing masing individu dalam organisasi, serta hubungan antar masing-masing individu dalam organisasi. Untuk itu dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai sebagai bentuk pencapaian kinerja pegawai yang optimal maka pemimpin organisasi harus bisa mempertimbangkan hubungan-hubungan tersebut.

Model motivasi menurut Martoyo (2000:169) yaitu:

1. Model tradisional.

Aspek yang sangat penting dari pekerjaan para pemimpin adalah bagaimana membuat para pegawai dapat menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien. Dalam model ini para pemimpin mendorong atau memotivasi pegawainya dengan cara pelatihan atau bimbingan teknis. Maksudnya adalah apabila mereka bekerja dengan giat dan aktif, upahnya akan meningkat atau dinaikkan. Dengan asumsi para pegawai adalah malas dan dapat didorong kembali hanya dengan imbalan uang karena skill mereka juga makin meningkat.

2. Model hubungan manusia.

Model ini lebih menekankan dan menganggap penting adanya faktor kontak sosial yang dialami para pegawai dalam bekerja, akan tetapi faktor imbalan tidak diabaikan. Dalam metode ini para pemimpin dapat memotivasi pegawai dengan cara menumbuhkan hubungan sosial dengan pegawai dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna bagi organisasi, serta memberikan kebebasan



kapada pegawai untuk mengambil keputusan dan inisiatif dalam menjalankan pekerjaanya.

### 3. Model sumber daya manusia.

Dalam model ini menekankan pengembangan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi dan anggota-anggota organisasi, dimana setiap pegawai memainkan peranan mereka dalam organisasi sesuai dengan kepentingan dan kemampuan yang mereka miliki.

Teknik memotivasi kerja pegawai dalam organisasi menurut Mangkunegara (2005:101) adalah sebagai berikut:

#### 1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai.

Maksudnya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja pegawai.

#### 2. Teknik komunikasi persuasif.

Merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah “AIDDAS” yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan). Pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja. Setelah timbul minat maka akan timbul hasrat yang semakin kuat untuk

mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

### 2.1.2.2 Teori-teori Motivasi

Untuk mencapai keefektifan motivasi, maka diperlukan teori-teori motivasi dari para ahli sebagai pendukungnya. Adapun teori-teori motivasi dalam Robbins (2008:214) adalah sebagai berikut:

#### 1. Teori Hierarki Kebutuhan.

Teori hierarki kebutuhan merupakan teori motivasi yang paling terkenal dari Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

- a. Kebutuhan *fisiologis*, adalah kebutuhan manusia yang bersifat fisik. Seperti: rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan fisik lain.
- b. Kebutuhan rasa aman, merupakan kebutuhan manusia yang muncul setelah kebutuhan fisik terpenuhi. Antara lain: keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Kebutuhan sosial, ialah kebutuhan manusia yang muncul karena adanya interaksi sosial antara manusia yang satu dengan

manusia yang lainnya, dan antara manusia dengan kelompok. Mencakup: rasa kasih sayang, rasa memiliki, rasa menerima, dan persahabatan.

- d. Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan manusia yang lebih bersifat kepentingan pribadi atau *ego*. Mencakup faktor penghargaan internal seperti: harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghargaan eksternal seperti: misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Kebutuhan perwujudan atau aktualisasi diri, adalah kebutuhan seseorang untuk menjadi manusia sesuai kecakapannya. Antara lain: pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

## 2. Teori X dan Y.

Teori motivasi milik Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang nyata mengenai manusia, yakni: pandangan pertama pada dasarnya negatif disebut Teori X, dan yang lain pada dasarnya positif disebut Teori Y. McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang pemimpin mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu, dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap pegawai berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

Menurut Teori X, empat asumsi yang dimiliki oleh pemimpin yakni:

- a. Pegawai pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan, dan sebisa mungkin untuk menghindarinya.
- b. Karena pegawai tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan.
- c. Pegawai akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bilamana mungkin.
- d. Sebagian pegawai menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Kontras dengan pandangan negatif tersebut diatas, McGregor membuat empat asumsi positif yang disebutnya Teori Y yaitu:

- a. Pegawai menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
- b. Pegawai akan berlatih mengendalikan diri, dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- c. Pegawai akan bersedia belajar untuk menerima, bahkan belajar lebih bertanggung jawab.
- d. Pegawai mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

Kesimpulan dari teori ini yaitu Teori X berasumsi

bahwa kebutuhan kebutuhan tingkat yang lebih rendah mendominasi individu, sedang Teori Y berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih tinggi mendominasi individu. McGregor sendiri meyakini bahwa asumsi Teori Y lebih sah (valid) daripada Teori X.

### **2.1.3 Kinerja Pegawai**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, *et all*, 1995:364). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). Menurut Dessler (2006) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Lalu Mangkunegara (2005:9) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Sedangkan Rivai dan Basri (2005:14) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai ASN, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pemerintah, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan pemerintah, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja ASN yang berlaku dalam pemerintah.

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh pemerintah di pengaruhi oleh tingkat kinerja ASN secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja ASN maka semakin baik pula kinerja pemerintah. Dengan demikian pemerintah perlu menetapkan tujuan kinerja ASN. Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Basri dan Rivai (2005):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, *et all*, 1995:375), antara lain:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (*jobdescription*).
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Ciri ini menurut Sedarmayanti (2001:79) harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain:

1. Kepercayaan diri
2. Rasa tanggung jawab
3. Rasa cinta terhadap pekerjaan
4. Pandangan ke depan
5. Mampu menyelesaikan persoalan
6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah

7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

### **2.1.3.2 Penilaian Kinerja Pegawai**

Dalam suatu organisasi penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, dan standar kinerja, serta memotivasi kinerja individu secara berkelanjutan (Simamora, 2006:338). Untuk mengetahui baik atau buruk kinerja seorang pegawai maka perlu dilakukan penilaian kinerja, yang pada dasarnya penilaian kinerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu pegawai (Simamora, 2006:338), sedangkan menurut Dessler (2006:322) penilaian kinerja yaitu memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi pegawai untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi.

Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi mereka, dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan umpan balik kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai, dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja (Dessler, 2006). Menurut Simamora (2006) Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi.



Manfaat dari penilaian kinerja sendiri dapat dilihat melalui dua segi manfaat Wexley dan Yukl (dalam Crimson Sitanggang, 2008) yaitu:

1. Segi administratif antara lain:
  - a. Sebagai dasar pembuat keputusan promosi, pemberhentian, dan mutasi
  - b. Sebagai alat menetapkan kebutuhan pelatihan
  - c. Sebagai kriteria dalam seleksi dan penempatan
  - d. Dasar penilaian manfaat pelatihan
  - e. Dasar penilaian efisiensi dan produktivitas
  - f. Metode administrasi penggajian
2. Segi pengembangan pegawai antara lain :
  - a. Sebagai alat untuk mengenali kelemahan pegawai
  - b. Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik
  - c. Alat untuk meningkatkan motivasi pegawai
  - d. Alat untuk mendorong pemimpin melakukan pengamatan terhadap perilaku setiap bawahannya, untuk kemudian dikenali kebutuhan pelatihannya
  - e. Alat untuk menunjukkan kekurangan masa lalu dan menambah kekuatan pegawai di masa yang akan datang.

Menurut Dessler (2006) ada lima faktor dalam penilaian kinerja:

1. Kualitas pekerjaan, meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran

2. Kuantitas Pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kehadiran, meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Konservasi, meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

Dalam melakukan penilaian kinerja pegawai diperlukan langkah-langkah, berikut langkah-langkah penilaian kinerja (Dessler, 2006:281):

1. Mendefinisikan pekerjaan, yang berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan.
2. Menilai kinerja, berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan Standar yang telah ditetapkan dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian.
3. Sesi umpan balik, berarti kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

### **2.1.3.3 Indikator Kinerja Pegawai**

Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Bernadine (dalam Mas'ud:2004) adalah sebagai berikut:

#### 1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

#### 2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

#### 3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

#### 4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan variabel kinerja pegawai, tunjangan kinerja, dan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

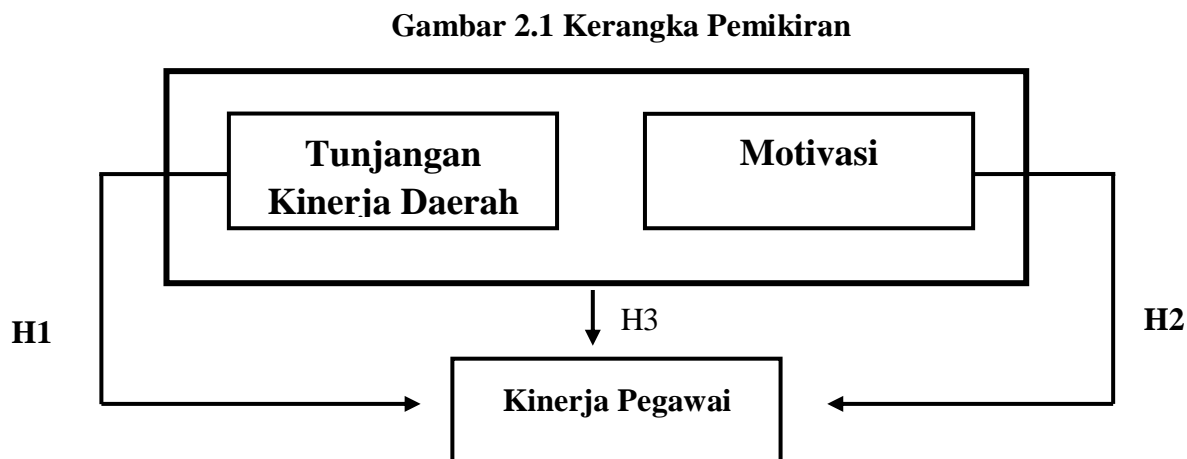
**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil</b>
Hasniati (2017)	Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) Gowa	Kuantitatif	Tunjangan Kinerja yang terdiri dari Buku Kerja (Log Book), Sasaran Kerja Pegawai, Grade Tunjangan, Kedisiplinan dan Kehadiran berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
Sahat Maruli Tua S (2011)	Pengaruh Tunjangan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	Kuantitatif	Tunjangan Penghasilan sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai
Ibriati Kartika Alimuddin (2012)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk	Kuantitatif	Motivasi eksternal yang paling mempengaruhi produktivitas kerja pegawai

Ananda Amalia Rusfa (2014)	Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Panakkukang Dalam Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat	Kuantitatif	Motivasi Pegawai yang sangat berpengaruh terhadap pegawai adalah prestasi yang dimiliki oleh Pegawai tersebut
Ummi Masitahsari (2015)	Analisis Kinerja Pegawai Di Puskesmas Jongaya Makassar	Kuantitatif	Kinerja pegawai di Puskesmas Jongaya Makassar sudah baik, namun hendaklah ditingkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik dari segi kemampuan kerja, motivasi kerja dan kesempatan/peluang kerja
Muhammad Nur Alim (2013)	Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar	Kuantitatif	Kinerja pegawai pada Bidang Tenaga Kerja, Dinas Sosial, Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar secara umum dapat dikatakan sudah baik berdasarkan nilai akhir kinerja masing-masing pegawai

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Penulis membuat kerangka pemikiran skripsi yang dapat dilihat pada gambar 2.1.



#### 2.3.1 Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja

Menurut buku referensi *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Reward, dan Profit Center Terhadap Hubungan Antara Total Quality Management Dengan Kinerja Manajerial* (Mardiyah, Aida Ainul dan Listianingsih:2005), menurut buku referensi *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Mangkunegara, AA. Anwar:2002), dan menurut buku referensi *Manajemen Kinerja Sektor Publik* (Mahmudi:2010). Penulis berpendapat bahwa Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) berpengaruh terhadap kinerja ASN lebih prima dan tanggap dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

#### 2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005:61) “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk

mencapai tujuan organisasi perusahaan”, Winardi (2002:1) mengemukakan bahwa “istilah motivasi (motivation) berasal dari perkataan latin yakni *move* yang berarti menggerakkan (to move)”, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Sedangkan Hasibuan (2005:95), mengartikan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

### **2.3.2 Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah dan Motivasi Terhadap Kinerja**

Menurut Mahsun (2006), bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang tertuang dalam perencanaan strategi organisasi. Sedangkan Simanjuntak (2005), menyatakan bahwa kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan pencapaian hasil untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mengukur kinerja menurut Bernardin dan Russel (2010) yaitu: *Quality*, Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan. *Timeliness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dihendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersebut untuk kegiatan orang lain. *Cost effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan,

teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan

#### **2.4 Hipotesis**

Berdasarkan dugaan yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh yang signifikan tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Khususnya di UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan.
2. Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pada Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Khususnya di UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan.
3. Ada pengaruh yang signifikan tunjangan kinerja daerah dan motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Khususnya di UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan.



## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Tempat dan Waktu Penelitian**

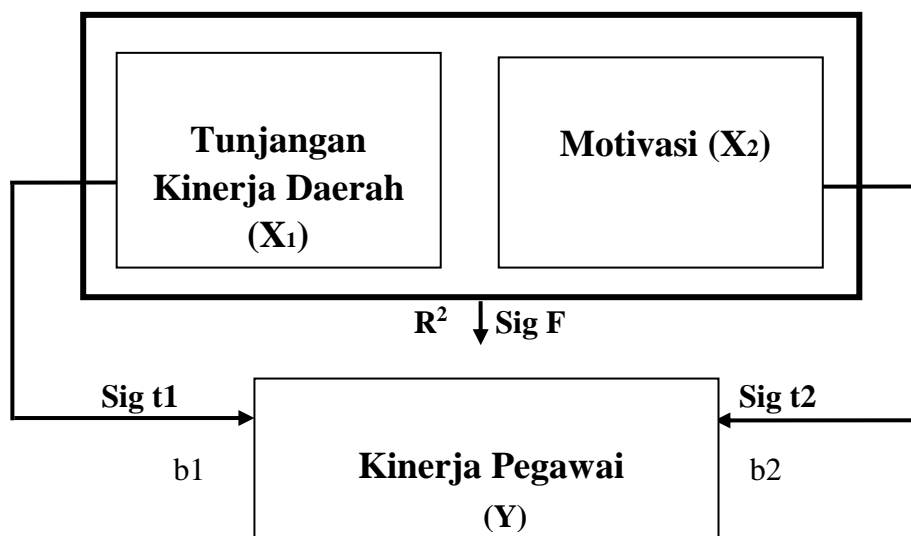
Dalam sebuah penelitian lokasi merupakan hal yang harus diperhatikan. Pemilihan lokasi berhubungan langsung dengan kegiatan pengambilan data. Dalam hal ini penulis telah menentukan lokasi penelitian yaitu UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta yang beralamat di Jl. Raya Ciracas No 113 Jakarta Timur. Lokasi ini merupakan tempat penulis bekerja.

Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan, mulai bulan Mei sampai Agustus 2017.

#### **3.2 Disain Penelitian**

Menurut Sugiyono (2009:60) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Gambar 3.1 Disain Penelitian



Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang akan dianalisa, yaitu:

1. Variabel Bebas (Variabel *Independen*)

Variabel independen sering disebut *variabel stimulus*, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Menurut Sugiyono (2009:59) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terkait. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu variabel X<sub>1</sub> adalah kompensasi dan Variabel X<sub>2</sub> adalah motivasi.

2. Variabel terikat (Variabel *Dependen*).

Variabel dependen sering disebut *variabel output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Menurut Sugiyono (2009:59), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat atau yang disebut variabel Y yaitu kinerja pegawai.

Dari penjelasan di atas peneliti membuat kerangka pemikiran dalam skripsi ini sebagai berikut ;

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

#### 3.3.1 Indikator Variabel penelitian

Menurut Widayat dan Amirullah (2002) definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diungkapkan secara jelas dari masing-masing variabel dalam penelitian, dan dijabarkan ke dalam indikator- indikator. Indikator adalah dimensi tertentu dari suatu konsep yang dapat diukur (Widiyanto, 2008). Sesuai dengan definisi variabel-variabel penelitian yang telah dideskripsikan dalam tinjauan pustaka, dan sesuai dengan pengukuran variable penelitian menurut kaidah atau skala ukuran yang lazim diterima secara akademis maka definisi operasional variabel dan indikator indikatornya adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Indikator Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>
Tunjangan Kinerja (X1)	Menurut Martoyo merupakan alat pengikat organisasi terhadap pegawainya, faktor penarik bagi calon pegawai dan faktor pendorong seseorang menjadi pegawai (1994)	1. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif 2. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10

<p>Motivasi Kerja (X2)</p>	<p>Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian:2008)</p>	<p>1. Daya Pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk keahlian 5. Membentuk Keterampilan 6. Tanggung Jawab 7. Kewajiban 8. Tujuan</p>	<p>1,2 3,4 5,6 7,8 9</p>
<p>Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai</p>	<p>1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian</p>	<p>1,2 3,4 5,6 7,8 9,10</p>

	dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. (Rivai dan Basri:2005:14)		
--	---	--	--

### 3.3.2 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:76) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Dalam penelitian ini, biasanya dikenal tiga alat penelitian yaitu daftar pertanyaan, wawancara, dan observasi langsung. Alat untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan kepada responden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan.

Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner-kuesioner tersebut yang diajukan kepada responden, skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian Indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Sugiyono (2009:86), menyatakan bahwa jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradi dari dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata dengan diberi skor.

Adapun skor bagi penilaian lewat kuesioner tersebut dihitung dengan kriteria sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Skor Penilaian Kuesioner**

<b>Kriteria</b>	<b>Skor</b>	<b>X1=10</b>	<b>X2=9</b>	<b>Y=10</b>
Sangat Setuju	5	42,1-50	37,81-45	42,1-50
Setuju	4	34,1-42	30,61-37,8	34,1-42
Ragu-ragu	3	26,1-34	23,41-30,6	26,1-34
Tidak Setuju	2	18,1-26	16,21-23,4	18,1-26
Sangat Tidak Setuju	1	10-18	9-16,2	10-18

Untuk menentukan interval berdasarkan 5 kriteria skor di atas digunakan rumus sebagai berikut

### **3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling**

#### **3.4.1 Populasi Penelitian**

Populasi menurut Sugiyono (2009:115) yaitu populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa populasi tidak hanya jumlah yang ada pada objek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut.

Dalam penelitian ini penulis memilih populasi yang digunakan adalah jumlah ASN UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan

Provinsi DKI Jakarta adalah 22 orang.

### **3.4.2 Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2009:116), “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Pengambilan sebagian dari populasi itu dimaksudkan sebagai representasi dari seluruh populasi sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Untuk menentukan besarnya sampel tersebut bisa dilakukan secara statistik maupun berdasarkan estimasi penelitian, selain itu juga perlu diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus representative artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih.

Sedangkan Arikunto (2002 : 112) berpendapat apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15%. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 22 orang. Dengan jumlah populasi yang diperoleh penulis kurang dari 100, maka tidak perlu menarik sampel dari populasi tersebut. Populasi tersebut dapat langsung dijadikan sebagai unit observasi penelitian. Teknik penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi biasa sehingga jawaban yang diberikan lebih tepat dan mendapatkan hasil yang lebih akurat, karena tidak memberikan persentase kelonggaran seperti yang biasa digunakan dalam penarikan sampel.

### 3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Karena populasi hanya berjumlah 22 orang, artinya menurut Sugiyono seluruh populasi yang kurang dari 100 harus diambil seluruhnya sebagai sampel, maka teknik pengambilan sampel ini disebut sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2001:61) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### 3.4.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang peneliti lakukan adalah:

#### 1. *Field Research* (Penelitian Lapangan)

Penelitian lapangan terdiri dari:

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia yang ada pada UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta.
2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan.



#### **3.4.4.1 Sumber Data**

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (J. Supranto, 2001). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.
2. Data Sekunder, yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

### **3.5 Uji Data**

Setelah memperoleh data selanjutnya dianalisis untuk mengetahui pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) dan motivasi terhadap kinerja karyawan, kemudian menguji hipotesis yang diajukan dengan melakukan uji validitas dan reabilitas, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan rancangan pengujian hipotesis seperti uji t, uji f, koefisien korelasi ( $r$ ) dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) dengan menggunakan bantuan *SPSS for windows versi 16.0*.

#### **3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji Validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2009:172) bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang

sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan.

Syarat tersebut menurut Sugiyono (2009:179) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $r \geq 0,30$ , maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika  $r \leq 0,30$ , maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan r tabel dengan jumlah responden 22 orang dan nilai signifikansi 0.05 maka didapatkan r tabel yaitu 0.4227.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya dan diandalkan untuk meneliti suatu objek atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronchbach*. Interpretasi uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 3.3

**Tabel 3.3 Interpretasi Uji Reliabilitas**

<b>Nilai signifikasi</b>	<b>Keterangan</b>
0,00-0,59	Tidak Reliable
>0,60	Reliabel

Suatu instrumen alat ukur dikatakan reliabel dan dapat diproses pada tahap selanjutnya jika nilai Cronbach Alpa  $> 0,60$  (Malhotra, 2002:293). Sedangkan instrumen alat ukur yang memiliki nilai Cronbach Alpha  $< 0,60$  maka alat ukur tersebut tidak Reliabel.

### 3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Setidaknya ada empat uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum (*Best Linier Unbiased Estimator = BLUE*), yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Berikut ini adalah uji asumsi klasik yang harus dipenuhi oleh model regresi:

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (Signifikansi) koefisien regresi. Menurut Ghazali (2007:110-112) “prinsip normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data yang berupa titik pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya”. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi mendekati normal, sehingga harus dilakukan pengujian secara statistik. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan kenormalan data dapat diukur dengan melihat angka probabilitasnya (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- a. Jika Probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari populasi adalah normal.

- b. Jika Probabilitas < 0,05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam program *SPSS For Window Versi 16.0*.

### 3.5.3 Uji Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor dinaik turunkan nilainya. (Sugiyono, 2009:277).

Bila dijabarkan secara matematis bentuk persamaan dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Subyek dalam variabel yang diprediksikan

a = Konstanta, yaitu besarnya nilai Y saat nilai  $X_1$  dan  $X_2 = 0$

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi

$X_1, X_2$  = Variabel terikat atau variabel yang mempengaruhi

### 3.5.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas sebagai

berikut:

- Koefisien determinasi ( $r^2$ ) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dipergunakan rumus:

$$\mathbf{Kd = (r^2) \times 100 \%}$$

Dimana:

Kd = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien Korelasi Ganda

### **3.6 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji-t namun sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap model penelitian dengan menggunakan Uji-f, kemudian melihat koefisien korelasi ( $r$ ) dan koefisien determinasi ( $r^2$ ). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS *for Windows*

*Versi 16.0.*

1) Uji t (Signifikasi Parsial)

Uji t dilakukan guna mengetahui apakah variabel independen (X) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi variabel tunjangan kinerja daerah ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis:

$H_0 : b_i = 0$  ; Tidak ada variabel X terhadap Variabel Y

$H_a : b_i \neq 0$  ; Ada pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y

b. Menentukan daerah penerimaan dengan menggunakan uji t. Titik kritis yang dicari dari tabel distribusi t dengan tingkat kesalahan atau level signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 dan derajat kesalahan ( $df$ ) =  $n-1-k$ , dimana  $n$ = jumlah sampel,  $k$ = jumlah variabel bebas.

c. Menghitung nilai t hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS *for window versi 16.0.*

d. Dari hasil t hitung tersebut dibandingkan dengan t tabel, Berdasarkan tingkat keyakinan 95%, buat kesimpulan:

- 1) Jika  $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara Variabel dependen dengan variabel independen.

- 2) Jika  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat variabel dependen dengan variabel independen.
- 3) Dalam penelitian ini  $t_{\text{tabel}}$  dengan probabilitas 0,05 dan derajat kesalahan ( $df$ ) =  $n - k$ , dimana  $n$  = jumlah sampel,  $k$  = jumlah variable bebas.

## 2) Uji F (Uji Stimultan)

Uji F, yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara stimultan berpengaruh signifikan terhadap nilai variabel dependen. *Anova test* atau uji F ditunjukkan untuk menguji seberapa kuat pengaruh variabel tunjangan kinerja daerah dan motivasi terhadap kinerja ASN UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan Hipotesis:
  - $H_0$  :  $b_1, \text{ dan } b_2 = 0$  ; Tidak ada Variabel X terhadap Variabel Y
  - $H_a$  :  $b_1, \text{ dan } b_2 \neq 0$  ; Ada pengaruh variabel X terhadap Variabel Y
- b. Menentukan daerah penerimaan  $H_0$  dan  $H_a$  dengan menggunakan distribusi F dengan *Anova*, titik kritis dicari pada tabel distribusi F dengan tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5 % dan derajat bebas ( $df$ )  $n-1-k$ .
- c. Menghitung nilai F hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS *for window versi 16.0*.

d. Dari hasil F hitung tersebut dibandingkan dengan F tabel, Berdasarkan tingkat keyakinan 95%, buat kesimpulan:

- 1) Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara Variabel dependen dengan variabel independen.
- 2) Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat variabel dependen dengan variabel independen.
- 3) Dalam penelitian ini F tabel dengan probabilitas 0,05 dan derajat kesalahan  $(df) = n-k-1$ , dimana  $n$  = jumlah sampel,  $k$  = jumlah variable bebas.



## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Instansi**

Seiring dengan pesatnya perkembangan sarana proteksi kebakaran di Indonesia khususnya di Jakarta, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta melalui Dinas Pemadam Kebakaran yang saat ini berubah namanya menjadi Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan membentuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan.

UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta merupakan unit pelaksana dari Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta yang bersifat teknis substansif yang sesuai tugas pokok dan fungsinya menyelenggarakan kegiatan kelaboratoriuman kebakaran dan penyelamatan yang meliputi pengujian mutu sarana/peralatan/komponen pencegahan dan penanggulangan kebakaran serta penyelamatan serta melaksanakan pemeriksaan dan penelitian penyebab kebakaran.

Setiap tahunnya UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan melaksanakan kegiatan pengujian mutu terhadap alat dan bahan komponen proteksi kebakaran yang diproduksi dan dipasarkan di wilayah Provinsi DKI

Jakarta dalam rangka melindungi konsumen dari aspek keandalan mutu, kesehatan, serta keselamatan dimana bahan dan alat tersebut berdampak terhadap keselamatan jiwa masyarakat. Disamping itu kegiatan pemeriksaan sebab kebakaran sebagai bahan evaluasi terhadap peraturan keselamatan kebakaran dan pelanggaran Perda.

#### **4.1.2 Jenis Layanan UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan**

UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta setiap harinya melayani masyarakat berdasarkan yang berdasarkan tugas pokok dan fungsi yaitu :

##### **1. Pengujian Mutu**

Pengujian Mutu merupakan bentuk layanan kepada masyarakat melaksanakan segala jenis pengujian terhadap alat dan bahan komponen proteksi kebakaran yang diproduksi dan dipasarkan di wilayah Provinsi DKI Jakarta. Jenis pengujian mutu alat proteksi kebakaran antara lain :

- Pengujian Alat Pemadam Api Ringan (APAR)
- Pompa Kebakaran
- Pintu Tahan Api
- Pengujian Hydrant Kebakaran
- Uji Selang Pemadam Kebakaran
- Uji Helm Kebakaran dll.

Gambar 4.1 Layanan Pengujian Mutu





## 2. Pemeriksaan Kebakaran

Pemeriksaan Kebakaran merupakan bentuk layanan kepada masyarakat menyiapkan data, informasi dan laporan teknis hasil analisa sebab-sebab terjadinya kebakaran di wilayah Provinsi DKI Jakarta. Juga melaksanakan koordinasi dengan Kepolisian dan instansi terkait dalam rangka kegiatan pemeriksaan sebab kebakaran.

**Gambar 4.2 Layanan Pemeriksaan Kebakaran**



#### **4.1.3 Visi dan Misi Instansi**

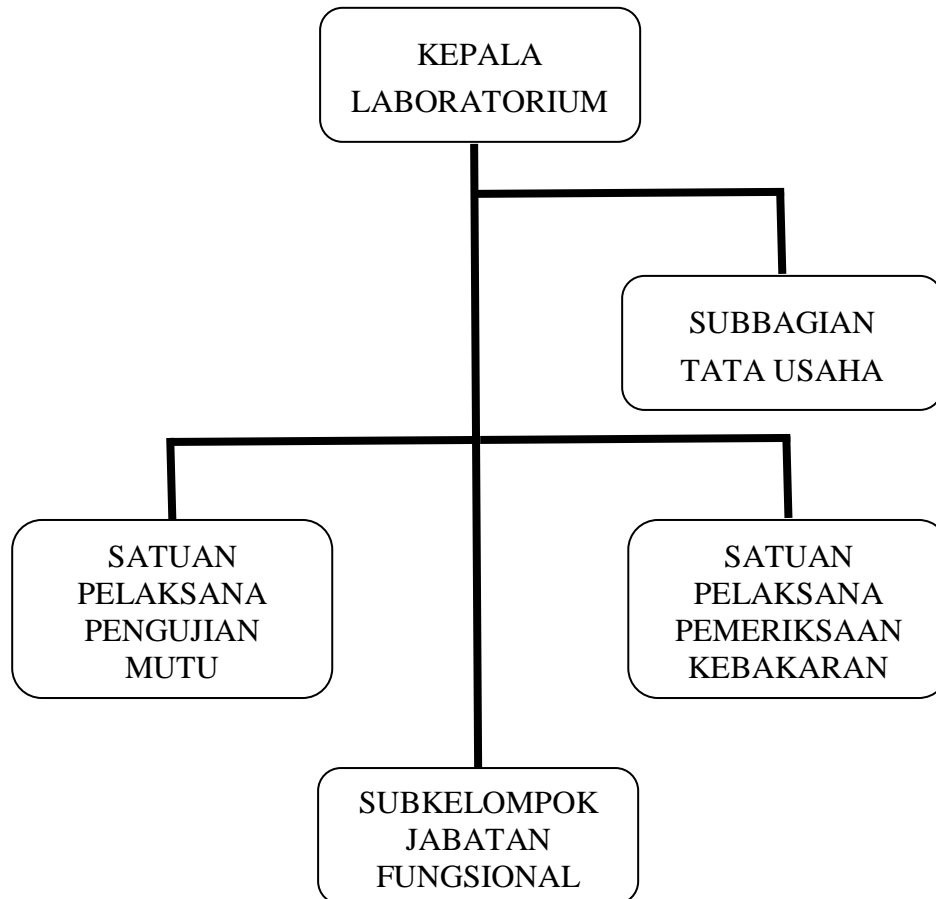
Visi dari UPT Laboratorium kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta adalah menjadi Laboratorium penelitian dan pengujian dibidang penanggulangan kebakaran dan penyelamatan serta pemeriksaan kebakaran terpercaya.

Sedangkan misi UPT Laboratorium kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta adalah :

- Menyediakan data/informasi kinerja dan hasil-hasil pengujian bahan, alat/peralatan pencegahan dan penanggulangan kebakaran.
- Menjalankan jasa layanan teknis proteksi dan penanggulangan kebakaran meliputi penelitian, pengujian, dan sertifikasi produk serta penyelidikan sebab-sebab kebakaran.
- Memenuhi tuntutan masyarakat dan pasar dengan mengutamakan kepuasan pelanggan.

#### 4.1.4 Struktur Organisasi

**Gambar 4.3 Struktur Organisasi UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta**



#### **4.1.5 Tugas dan Wewenang Jabatan**

Setiap jabatan memiliki tugas dan wewenang masing-masing atau yang disebut tupoksi (tugas pokok dan fungsi).

##### **1. Kepala Laboratorium**

- a. Memimpin dan mengoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan.
- b. Mengoordinasikan pelaksanaan tugas Subbagian, Satuan Pelaksana dan Subkelompok Jabatan Fungsional.
- c. Melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan SKPD/UKPD dan/atau Instansi Pemerintah/Swasta dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan.
- d. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsi Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan.

##### **2. Subbagian Tata Usaha**

- a. Menyusun bahan rencana strategis, rencana kerja dan anggaran Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan sesuai dengan lingkup tugasnya.
- b. Melaksanakan rencana strategis dan dokumen pelaksanaan anggaran Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan sesuai dengan lingkup tugasnya.
- c. Mengoordinasikan penyusunan rencana strategis dan rencana kerja dan anggaran Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan.

- d. Menyusun bahan pedoman, standar dan prosedur Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan sesuai dengan lingkup tugasnya.
- e. Melaksanakan monitoring, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana strategis serta dokumen pelaksanaan anggaran Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan.
- f. Melaksanakan pengelolaan kepegawian, keuangan dan barang Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan.
- g. Melaksanakan kegiatan ketatausahaan dan kerumahtanggaan Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan.
- h. Melaksanakan publikasi kegiatan dan pengaturan acara Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan.
- i. Melaksanakan penyediaan, penatausahaan, pemeliharaan dan perawatan prasarana dan sarana kerja Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan.
- j. Melaksanakan pengelolaan teknologi informasi Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan.
- k. Melaksanakan pengelolaan kearsipan data dan informasi Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan.
- l. Melaksanakan penerimaan, penatausahaan, penyetoran dan pelaporan penerimaan retribusi Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan.
- m. Mengoordinasikan penyusunan laporan keuangan, kinerja dan kegiatan serta akuntabilitas Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan.
- n. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas Subbagian Tata Usaha.



### 3. Satuan Pelaksana Pengujian Mutu

- a. Menyusun bahan rencana strategis dan rencana kerja anggaran Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan sesuai dengan lingkup tugasnya.
- b. Melaksanakan rencana strategis dan dokumen pelaksanaan anggaran Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan sesuai dengan lingkup tugasnya.
- c. Menyusun bahan pedoman, standar dan prosedur teknis Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan pelaksanaan pengujian mutu bahan/peralatan/komponen pencegahan dan penanggulangan kebakaran serta penyelamatan.
- d. Melaksanakan penyusunan standar mutu bahan/peralatan/komponen pencegahan dan penanggulangan kebakaran dan penyelamatan.
- e. Melaksanakan pengujian mutu bahan/peralatan/komponen pencegahan dan penanggulangan kebakaran serta penyelamatan.
- f. Menyiapkan data dan informasi, laporan hasil uji, saran teknis/rekomendasi serta sertifikat hasil pengujian mutu bahan/peralatan/komponen pencegahan dan penanggulangan kebakaran serta penyelamatan.
- g. Melaksanakan kerja sama dengan SKPD/UKPD dan Instansi Pemerintah/Swasta terkait dalam rangka kegiatan pengujian mutu.
- h. Melaksanakan penyusunan prosedur pengujian mutu sesuai dengan perkembangan teknologi.

- i. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas Satuan Pelaksana Pengujian Mutu.

#### 4. Satuan Pelaksana Pemeriksaan Kebakaran

- a. Menyusun bahan rencana strategis dan rencana kerja anggaran Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan sesuai dengan lingkup tugasnya.
- b. Melaksanakan rencana strategis dan dokumen pelaksanaan anggaran Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan sesuai dengan lingkup tugasnya.
- c. Menyusun bahan pedoman, standar dan prosedur teknis pelaksanaan pemeriksaan penyebab kebakaran.
- d. Melaksanakan kegiatan pemeriksaan sebab kebakaran.
- e. Menyiapkan data, informasi dan laporan teknis hasil analisa pemeriksaan kebakaran.
- f. Menyempurnakan dan mengembangkan cara-cara penelitian, pemeriksaan sebab kebakaran sesuai dengan perkembangan teknologi.
- g. Melaksanakan koordinasi dengan Kepolisian dan Instansi terkait dalam rangka kegiatan pemeriksaan sebab kebakaran.
- h. Memberikan pertimbangan teknis operasional penanggulangan kebakaran dan penyelamatan yang berkaitan dengan Bahan-Bahan Berbahaya dan Beracun (B3).

- i. Menyiapkan bahan penyusunan rencana strategis Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan terkait dengan tugas satuan pelaksana pemeriksaan kebakaran.
- j. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas Satuan Pelaksana Pemeriksaan Kebakaran.

#### **4.1.6 Deskripsi Responden**

##### **4.1.6.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Karakteristik**

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif responden berdasarkan usia, jenis kelamin, dan lama kerja. Data ini menggambarkan kondisi dari responden yang berguna untuk informasi tambahan dalam memahami hasil penelitian.

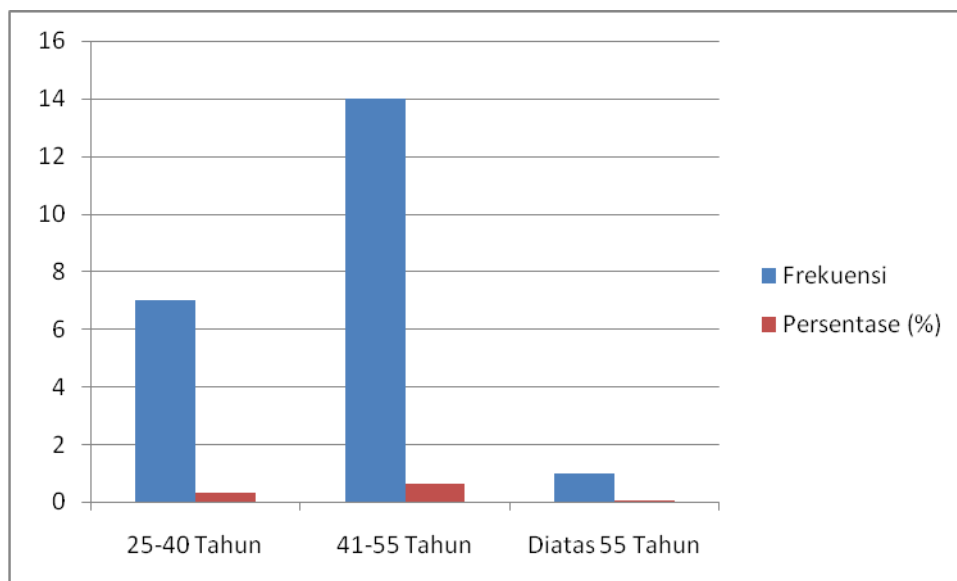
##### **a. Usia Responden**

Profil responden berdasarkan usia dapat dilihat dalam tabel 4.1 yang tersaji di bawah ini

**Tabel 4.1 Komposisi responden berdasarkan usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	25 – 40 tahun	7	31.82 %
2	41 – 55 tahun	14	63.64 %
3	Diatas 55 tahun	1	4.54 %
	Total	22	100 %

**Gambar 4.4 Komposisi Responden berdasarkan Usia**



**b. Jenis Kelamin Responden**

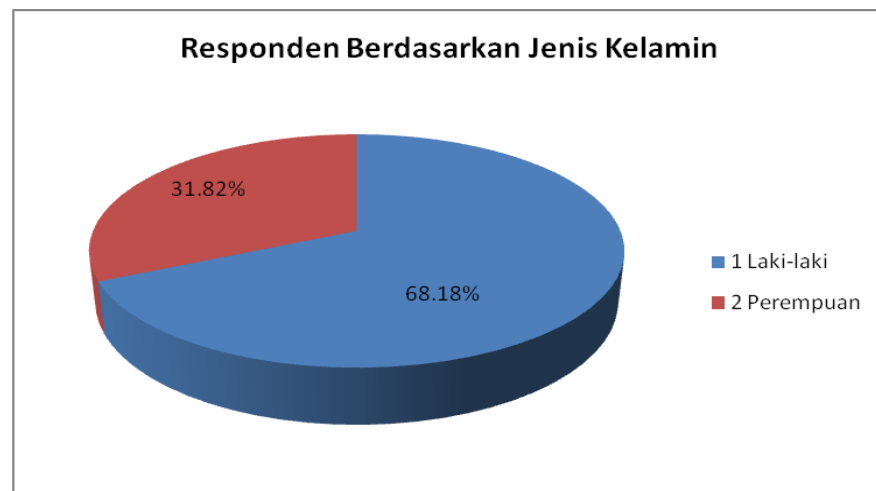
Profil responden berdasarkan jenis kelamin dijelaskan pada tabel 4.2

**Tabel 4.2 Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	15	68,18 %
2	Perempuan	7	31,82 %
	Total	22	100 %

Sedangkan untuk komposisi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar 4.5 di bawah ini

**Gambar 4.5 Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

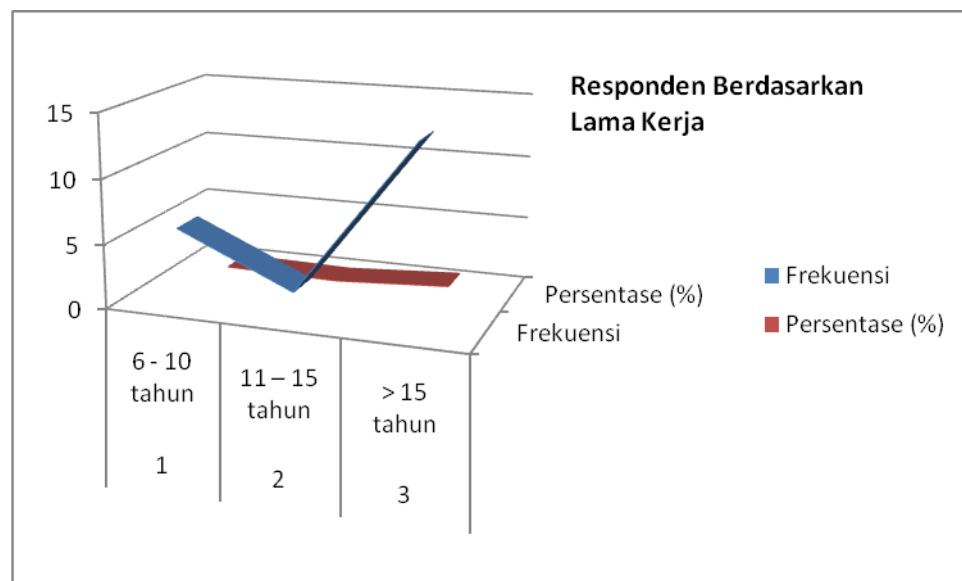


c. Lama Kerja Responden

Data ini diperlukan untuk mengetahui masa kerja ASN UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta. Distribusi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini :

**Tabel 4.3 Hasil distribusi frekuensi lama kerja**

No	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	6 - 10 tahun	6	27.27 %
2	11 – 15 tahun	2	9.09 %
3	> 15 tahun	14	63.64 %
	Total	22	100 %

**Gambar 4.6 Komposisi Responden Berdasarkan Lama Kerja**

#### 4.1.7 Analisis Data

##### 4.1.7.1 Uji Validitas

**Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas**

No	Variable/Indikator	R Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Tunjangan Kinerja (X <sub>1</sub> )			
	P1	0.541	0.4227	Valid
	P2	0.425	0.4227	Valid
	P3	0.743	0.4227	Valid
	P4	0.522	0.4227	Valid
	P5	0.814	0.4227	Valid
	P6	0.814	0.4227	Valid
	P7	0.577	0.4227	Valid
	P8	0.736	0.4227	Valid
	P9	0.808	0.4227	Valid
P10	0.764	0.4227	Valid	
2	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )			
	P11	0.847	0.4227	Valid
	P12	0.891	0.4227	Valid
	P13	0.480	0.4227	Valid
	P14	0.773	0.4227	Valid
P15	0.488	0.4227	Valid	

	P16	0.745	0.4227	Valid
	P17	0.208	0.4227	Valid
	P18	0.544	0.4227	Valid
	P19	0.032	0.4227	Valid
3	Kinerja Pegawai (Y)			
	P20	0.888	0.4227	Valid
	P21	0.748	0.4227	Valid
	P22	0.665	0.4227	Valid
	P23	0.487	0.4227	Valid
	P24	0.748	0.4227	Valid
	P25	0.635	0.4227	Valid
	P26	0.735	0.4227	Valid
	P27	0.401	0.4227	Valid
	P28	0.609	0.4227	Valid
	P29	0.460	0.4227	Valid

Dari tabel diatas dapat diketahui bahawa nilai r hitung semua bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0.4227. Karena indikator yang diuji lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

#### 4.1.7.2 Uji Reliabilitas

**Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variable	cronbach alpha	Keterangan
Tunjangan Kinerja Daerah	0.764	Reliable
Motivasi Kerja	0.746	Reliable
Kinerja Pegawai	0.754	Reliable

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa nilai conbrach alpha seluruh variabel sudah memenuhi kriteria pengujian reliabilitas dengan nilai  $\geq 0,60$ .Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan lulus uji

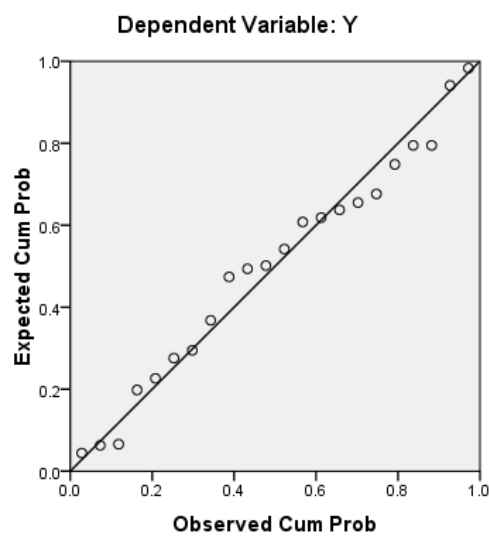
reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

#### 4.1.7.3 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

**Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan kurva uji normalitas di atas dapat dilihat penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.



#### 4.1.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini adalah hasil linier regresinya seperti pada tabel 4.6 berikut :

**Tabel 4.6 Hasil Linier Regresi**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.254	5.269		6.881	.000
	Tunjangan_Kinerja_Daerah	-.175	.183	-.281	-.960	.349
	Motivasi_Kerja	.414	.173	.699	2.392	.027

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Dari tabel 4.6 di atas maka didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 36,254 - 0,175X_1 + 0,414X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 36,254 artinya tunjangan kinerja daerah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) nilainya adalah 0,414 maka kinerja pegawai ( $Y$ ) nilainya adalah 36,493.
- Koefisien tunjangan kinerja daerah ( $X_1$ ) sebesar -0.175 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan tunjangan kinerja daerah ( $X_1$ ) mengalami penurunan 1, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar -0.175. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi pengaruh negatif tunjangan kinerja daerah ( $X_1$ ) dengan kinerja pegawai

(Y), semakin menurun tunjangan kinerja daerah ( $X_1$ ) maka semakin turun pula kinerja pegawai (Y).

- c) Koefisien regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,414 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,414. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja pegawai (Y), semakin naik motivasi kerja ( $X_2$ ) maka semakin meningkat pula kinerja pegawai (Y).

#### 4.1.7.5 Analisis Koefisien Determinasi

Hasil uji korelasi determinasi dengan bantuan *SPSS for windows 16.0* dapat dilihat pada tabel 4.7

**Tabel 4.7 Hasil Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.525 <sup>a</sup>	.276	.199	2.254	2.150

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Tunjangan\_Kinerja\_Daerah

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, nilai R Square diperoleh sebesar 0,276 atau 27.6%. Kesimpulan yang didapat variabel tunjangan kinerja daerah dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 27.6% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya 72.4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### 4.1.7.6 Pengujian Hipotesis

##### 4.1.7.6.1 Uji t

Tabel 4.8 Hasil Uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.254	5.269		6.881	.000
	Tunjangan_Kinerja_Daerah	-.175	.183	-.281	-.960	.349
	Motivasi_Kerja	.414	.173	.699	2.392	.027

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. Nilai t hitung variabel tunjangan kinerja daerah yang diperoleh sebesar -0.960 dengan nilai sig. 0.349 sehingga  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  ( $-0.960 < 1.72472$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya tunjangan kinerja daerah ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta.
2. Nilai t hitung variabel motivasi kerja yang diperoleh sebesar 2.392 dengan nilai sig. 0.027 sehingga  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $2.392 > 1.72472$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau  $0,027 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja pegawai (Y) di UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta.

#### 4.1.7.6.1 Uji f

Hasil output dari uji f dengan nilai derajat signifikansi 0.05 dapat dilihat pada tabel 4.9

**Tabel 4.9 Hasil Uji f**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.746	2	18.373	3.617	.047 <sup>a</sup>
	Residual	96.526	19	5.080		
	Total	133.273	21			

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Tunjangan\_Kinerja\_Daerah

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Dari uji statistik F (F test) pada tabel 4.9 didapat F hitung sebesar 3.617 dengan tingkat signifikansi pada 0.047 di bawah 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel independen tunjangan kinerja daerah, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

1. Hasil pengujian dengan bantuan *SPSS for Window versi 16.0* menunjukkan nilai f hitung sebesar 3.617 sehingga f hitung > f tabel (3.617 > 3.52) pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga disimpulkan bahwa variabel tunjangan kinerja daerah dan motivasi kerja berpengaruh secara serentak terhadap kinerja pegawai

di UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta.

## **4.2 Pembahasan Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan pada sub bab sebelumnya maka penulis akan membahas hasil penelitian ini dalam beberapa poin.

### **4.2.1 Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja daerah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) Gowa (Hasniati:2017) yang menyatakan tunjangan kinerja yang terdiri dari buku kerja (log book), sasaran kerja pegawai, grade tunjangan, kedisiplinan dan kehadiran berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lalu pengaruh Tunjangan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Sahat Maruli Tua S:2011) yang menyatakan tunjangan penghasilan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini tidak didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Martoyo (2000) yang menyebutkan semakin banyak pegawai yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi. Teguh

Sulistiyani dan Rosidah (2009:256) juga mengemukakan kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu/pegawai besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

#### **4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi responden yang menunjukkan bahwa motivasi kerja di UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta adalah baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk (Ibriati Kartika Alimuddin:2012) yang menyatakan motivasi eksternal yang paling mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Lalu penelitian Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Panakkukang Dalam pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat (Ananda Amalia Rusfa:2014) yang menyatakan motivasi pegawai yang sangat berpengaruh terhadap pegawai adalah prestasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Siagian (2008:138) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan

menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

#### **4.2.3 Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta**

Berdasarkan penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel tunjangan kinerja daerah dan motivasi kerja berpengaruh secara serentak terhadap kinerja pegawai di UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta. Hal tersebut artinya secara bersama-sama (simultan), tunjangan kinerja daerah dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Analisis Kinerja Pegawai Di Puskesmas Jongaya Makassar (Umami Masitahsari:2015) yang menyatakan kinerja pegawai di Puskesmas Jongaya Makassar sudah baik, namun hendaklah ditingkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik dari segi kemampuan kerja, motivasi kerja dan kesempatan/peluang kerja. Lalu penelitian Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar (Muhammad Nur Alim:2013) yang menyatakan kinerja pegawai pada Bidang Tenaga Kerja, Dinas Sosial, Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar secara umum dapat dikatakan sudah baik berdasarkan nilai akhir kinerja masing-masing pegawai. Penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Dessler (2006) kinerja

pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Sejalan dengan teori Rivai dan Basri (2005:14) Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Yang harus dilakukan terutama meningkatkan indikator kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian dalam diri seluruh ASN di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta khususnya di UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta.



## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul “Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta”, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal berikut ini :

1. Tunjangan kinerja daerah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta.
3. Tunjangan kinerja daerah dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta berpengaruh signifikan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah penulis jabarkan di atas, maka penulis perlu memberikan saran sebagai berikut.

1. Tunjangan kinerja daerah yang diterima setiap bulannya oleh ASN agar menjadi cambuk semangat yang berpengaruh terhadap kinerja sehari hari

dalam melayani masyarakat, sehingga ASN selalu meningkatkan performa kinerja mereka untuk mendapatkan tunjangan kinerja daerah yang maksimal.

2. Agar ASN tetap terjaga motivasi kerja yang semangat, yaitu dengan cara pimpinan langsung agar memberikan penghargaan dan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi ASN yang bersangkutan agar kedepan selalu dapat melayani masyarakat dengan prima.
3. Untuk meningkatkan kesempatan/peluang kinerja ASN maka harus dilakukan dengan cara membagi tugas yang ada di UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan sehingga setiap ASN mendapatkan tugasnya masing-masing, kemudian dari pembagian tugas tersebut harus dijelaskan kepada setiap ASN batasan-batasan tugas yang telah dan akan dikerjakan sehingga pada saat mengerjakan tugas tidak tumpang tindih wewenang tugas antara ASN yang satu dengan ASN lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aida Ainul Mardiyah dan Listianingsih. (2005). *“Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Reward, dan Profit Center Terhadap Hubungan Antara Total Quality Management Dengan Kinerja Manajerial. SNA VIII. Solo”*.
- Ananda Amalia Rusfa, (2014). *“Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Panakkukang Dalam Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat”*.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta”*.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. (2005). *“Performance appraisal. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada”*.
- Bernardin, H. John dan Russel. (2010). *“Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh: Bambang Sukoco. Bandung: PT. Armico”*.
- Dessler, Gary. (2006). *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT INDEKS”*.
- Ghozali, Imam. (2007). *“Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang”*.
- Gibson, et al. (1995). *“Organisasi dan Manajemen, Edisi ke empat, Jakarta : Erlangga”*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara”*.
- Hasniati, (2017). *“Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STTP) Gowa”*.
- Ibriati Kartika Alimuddin, (2012). *“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk”*.
- J. Supranto, (2001). *“Statistik Teori dan Aplikasi, Cetakan Kedua, Jakarta: Penerbit Erlangga”*
- Mahmudi. (2010). *“Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua, UPP STIM YKPN, Yogyakarta”*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2002). *“Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan, Bandung : Rosda”*.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005). *“Evaluasi Kinerja, Bandung : Refika Aditama”*.
- Mahsun, Mohamad. (2006). *“Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Penerbit BPFE, Yogyakarta”*.
- Martoyo, Susilo, (2000), *“Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-5, BPFE, Yogyakarta”*.
- Mas’ud, Fuad. (2004). *“Survai Diagnosis Organisasional : Konsep dan Aplikasi. Badan Penerbit UNDIP, Semarang”*.
- Masrukhin dan Waridin. (2006). *“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 7, No. 2”*.
- McGregor, Douglas. (1960). *“The Personal Management. New York: McGraw-Hill”*.
- Muhammad Nur Alim, (2013). *“Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar”*.
- Robbins, P. Stephen. (2006), *“Essentials Of Organizational Behavior. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.”*.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge, (2008), *“Perilaku Organisasi Organizational Behavior, Jakarta: Salemba Empat.”*
- Sahat Maruli Tua S, (2011). *“Pengaruh Tunjangan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah’*.
- Sardiman, A.M, (2006). *“Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, Jakarta: Grafindo”*.
- Sedarmayanti. (2001). *“Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran (Suatu Pengantar) Edisi Revisi. Bandung: Mandar Maju”*.
- \_\_\_\_\_. (2009). *“Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju”*.
- Siagian, Sondang. (2008). *“Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara”*.
- \_\_\_\_\_. (2002), *“Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta : Rineka Cipta”*.

- Simamora, Henry. (2006). *"Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta STIE YKPN"*.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *"Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI"*.
- Sitanggang, Crimson. (2008). *"Analisis Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jakarta Barat. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 1, No. 2"*.
- Stoner, James A.F, DKK. (1994). *"Manajemen Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: PT. Prenhalindo."*
- Sugiyono. (2001). *"Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta"*
- \_\_\_\_\_. (2009). *"Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta"*.
- Suharto dan Budi Cahyono, (2005), *"Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, JRBI. Volume 1, Nomor 1, hal 14-30"*.
- Suranta, Sri, (2002), *"Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. Empirika. Vol 15. No 2. Hal: 116-138"*.
- Umami Masitahsari, (2015). *"Analisis Kinerja Pegawai Di Puskesmas Jongaya Makassar"*.
- Widayat dan Amirullah. (2002). *"Riset Bisnis. Yogyakarta: Graha Ilmu"*.
- Widiyanto, Ibnu. (2008). *"Pointers: Metodologi Penelitian. BP Undip, Semarang"*.
- Winardi, J. (2002). *"Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen, Jakarta: Raja Grafindo Persada"*.

## Lampiran 1 Kuesioner

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAERAH DAN MOTIVASI**  
**TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN**  
**UPT LABORATORIUM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN**  
**PROVINSI DKI JAKARTA**

---

Kepada Yth :  
Bapak / Ibu Responden  
di-  
tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas skripsi saya pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Program Studi Manajemen, maka dengan segala kerendahan hati saya sangat menghargai tanggapan Bapak / Ibu terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dalam kuesioner ini mengenai **“Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan UPT Laboratorium Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta”**. Pengumpulan data ini semata-mata hanya akan digunakan untuk maksud penyusunan skripsi dan akan dijamin kerahasiannya.

Kesediaan dan kerja sama yang Bapak / Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini. Selain itu jawaban yang Bapak / Ibu berikan juga akan merupakan masukan yang sangat berharga bagi saya.

Akhir kata saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak / Ibu yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat saya,

Dimas Arif Septianto

## KUESIONER PENELITIAN

### I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
2. Pendidikan Terakhir : a. SMU b. D-3 c. S-1 d. S-2 e. S-3
3. Jabatan : .....
4. Lama Bekerja : a. 1-5 Tahun b. 6-10 Tahun c. 11-15 Tahun  
d. Lebih dari 15 Tahun
5. Usia anda saat ini : a. < 25 Tahun b. 25-40 Tahun c. 41-55 Tahun  
d. Lebih dari 55 Tahun

### II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak / Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak / Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :
  - a. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
  - b. TS = Tidak Setuju (2)
  - c. RR = Ragu-Ragu (3)
  - d. S = Setuju (4)
  - e. SS = Sangat Setuju (5)

**A. Pertanyaan Variabel Tunjangan Kinerja Daerah (X1)**

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Tunjangan Kinerja Daerah yang diterima ASN mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2	Tunjangan Kinerja Daerah yang diterima ASN sesuai dengan skill dan jenjang pendidikan formal terakhir					
3	Tunjangan Kinerja Daerah yang diberikan mampu meningkatkan semangat dalam bekerja					
4	ASN yang telah mencapai target kinerja dalam 1 bulan mendapat tunjangan kinerja daerah maksimal sesuai tingkat jabatan					
5	ASN merasa aman bekerja di kantor dan di lapangan karena ada jaminan asuransi					
6	Seluruh ASN mendapat jaminan asuransi kesehatan dari pemerintah					
7	Pemerintah memberikan hak cuti kepada setiap ASN					
8	Cuti yang tidak dipergunakan ASN bisa digunakan di tahun berikutnya					
9	ASN bekerja dalam kondisi baik dan diberi fasilitas yang mencukupi					
10	Fasilitas yang diberikan oleh pemerintah berfungsi baik dan layak untuk dipergunakan					



**B. Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Dalam menyelesaikan masalah, atasan selalu bertindak bijaksana					
2	Hubungan kerja antara atasan dengan karyawan baik dan tidak kaku					
3	Pemberian penghargaan bagi ASN yang berprestasi akan memberi motivasi kerja					
4	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan membuat kenyamanan ASN bekerja					
5	Prestasi ASN selalu di nilai dan di teliti dengan baik oleh atasan					
6	ASN memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuannya					
7	Dalam melayani masyarakat, harus memberikan pelayanan prima					
8	Promosi jabatan dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi karyawan					
9	Keluarga saya mendukung pekerjaan yang saat ini saya lakukan					

**C. Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1	ASN mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan dalam waktu yang ditentukan					
2	Kerapihan ASN dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Ketelitian dan kerapihan dalam penyusunan rencana kerja					
4	ASN mampu bersosialisasi dengan baik dengan masyarakat					
5	ASN disiplin dalam menyusun rencana					
6	ASN memiliki wawasan yang luas					
7	ASN mampu mengatur pengambilan keputusan yang strategis untuk disesuaikan dengan situasi					
8	Waktu kehadiran mempengaruhi saya mempersiapkan pekerjaan					
9	Kerja sama tim mampu mempercepat proses menyelesaikan masalah					
10	Kerjasama tim yang dilakukan menjaga kualitas kerja					

## Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden

### Distribusi Jawaban Responden Variabel Tunjangan Kinerja Daerah

No. Responden	Jawaban Responden Total										Total Nilai	Total Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4.1
2	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	39	3.9
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4.1
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4.2
5	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	34	3.4
6	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43	4.3
7	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46	4.6
8	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44	4.4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48	4.8
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	3.9
12	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	4.8
13	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45	4.5
14	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	46	4.6
15	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44	4.4
16	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44	4.4
17	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	4.3
18	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	4.3
19	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44	4.4
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4.1
21	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4.2
22	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4.2
<b>Total Keseluruhan</b>											<b>949</b>	<b>94.9</b>

### Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

No. Responden	Jawaban Responden Total									Total Nilai	Total Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	2	2	4	2	4	4	5	4	5	32	3.6
2	3	3	5	4	3	4	4	5	4	35	3.9
3	1	1	4	2	4	4	5	4	5	30	3.3
4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	37	4.1
5	1	1	4	3	3	3	4	3	4	26	2.9
6	3	3	5	3	4	4	4	5	4	35	3.9
7	4	4	5	4	4	5	4	5	4	39	4.3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
9	2	2	5	5	2	5	5	5	5	36	4
10	4	4	5	4	4	4	5	4	5	39	4.3
11	3	2	4	3	3	3	4	4	4	30	3.3
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
13	5	5	4	5	5	5	5	4	4	42	4.7
14	2	2	4	4	5	5	5	4	5	36	4
15	4	4	4	5	4	4	5	4	5	39	4.3
16	3	2	4	4	4	4	5	4	5	35	3.9
17	2	2	4	3	4	4	5	4	5	33	3.7
18	1	2	4	3	4	4	5	4	5	32	3.6
19	2	2	4	3	4	4	5	4	5	33	3.7
20	3	2	4	3	4	4	5	4	5	34	3.8
21	1	2	4	3	4	4	5	4	5	32	3.6
22	1	1	4	4	4	4	5	4	5	32	3.6
<b>Total Keseluruhan</b>										<b>768</b>	<b>85.3</b>

### Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

No. Responden	Jawaban Responden Total										Total Nilai	Total Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43	4.3
2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42	4.2
3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43	4.3
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43	4.3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	4.2
6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48	4.8
7	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	4.3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3.9
10	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	44	4.4
11	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38	3.8
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
13	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45	4.5
14	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44	4.4
15	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43	4.3
16	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43	4.3
17	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43	4.3
18	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43	4.3
19	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43	4.3
20	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43	4.3
21	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44	4.4
22	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44	4.4
<b>Total Keseluruhan</b>											<b>950</b>	<b>95</b>

### Lampiran 3 Hasil SPSS for window versi 16.0

X<sub>1</sub> (Variabel Tunjangan Kinerja Daerah)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	22	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	22	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	11

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	81.45	45.307	.499	.754
Item_2	81.77	44.946	.351	.756
Item_3	81.68	43.180	.708	.739
Item_4	82.05	45.188	.475	.754
Item_5	82.32	41.942	.783	.730
Item_6	82.05	42.426	.785	.733
Item_7	81.95	44.522	.529	.750
Item_8	82.05	42.998	.698	.738
Item_9	82.05	40.903	.769	.724
Item_10	82.23	44.279	.740	.746
Skor_Total	43.14	12.028	1.000	.864

X<sub>2</sub> (Variabel Motivasi Kerja)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	22	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	22	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	67.14	55.457	.795	.676
Item_2	67.14	54.981	.853	.670
Item_3	65.55	68.831	.437	.740
Item_4	66.18	61.299	.724	.703
Item_5	65.91	67.134	.423	.734
Item_6	65.68	65.561	.713	.722
Item_7	65.09	70.944	.156	.751
Item_8	65.64	67.957	.501	.735
Item_9	65.14	72.314	-.024	.758
Skor_Total	34.91	18.087	1.000	.770

## Y (Variabel Kinerja Pegawai )

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	22	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	22	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	11

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	82.32	21.275	.865	.706
Item_2	82.27	23.255	.720	.733
Item_3	82.14	22.695	.613	.729
Item_4	81.68	23.275	.409	.740
Item_5	82.27	23.255	.720	.733
Item_6	82.00	22.476	.571	.728
Item_7	82.36	23.195	.705	.733
Item_8	82.23	24.089	.340	.748
Item_9	81.55	23.117	.557	.734
Item_10	81.64	23.481	.384	.743
Skor_Total	43.18	6.346	1.000	.823

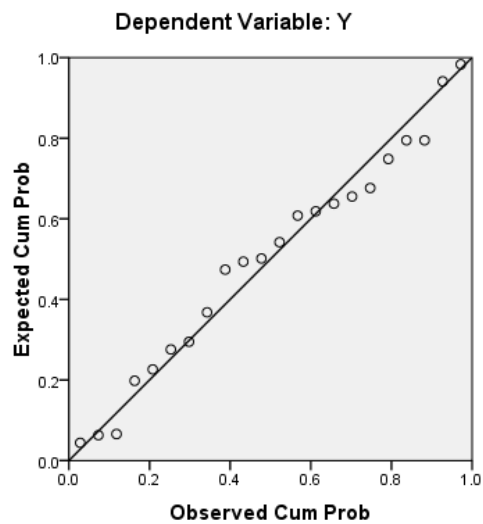


Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.254	5.269		6.881	.000
	Tunjangan_Kinerja_Daerah	-.175	.183	-.281	-.960	.349
	Motivasi_Kerja	.414	.173	.699	2.392	.027

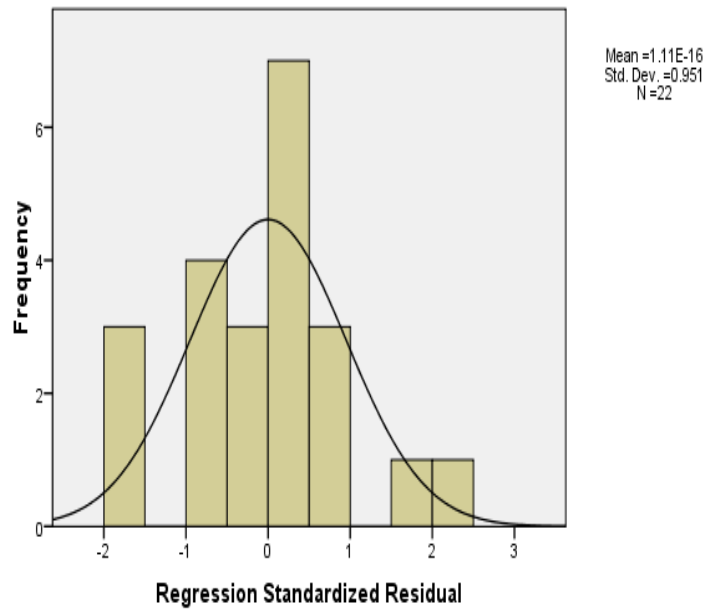
a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram

Dependent Variable: Y



Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 <sup>a</sup>	.276	.199	2.254

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.254	5.269		6.881	.000
	X1	-.175	.183	-.281	-.960	.349
	X2	.414	.173	.699	2.392	.027

a. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.746	2	18.373	3.617	.047 <sup>a</sup>
	Residual	96.526	19	5.080		
	Total	133.273	21			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Lampiran 4 Tabel r, Tabel t dan Tabel f**

**Tabel r**

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					
0.1	0.05	0.02	0.01	0.001	
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790

<b>28</b>	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
<b>29</b>	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
<b>30</b>	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
<b>31</b>	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
<b>32</b>	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
<b>33</b>	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
<b>34</b>	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
<b>35</b>	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
<b>36</b>	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
<b>37</b>	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
<b>38</b>	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
<b>39</b>	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
<b>40</b>	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40) Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518

<b>31</b>	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
<b>32</b>	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
<b>33</b>	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
<b>34</b>	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
<b>35</b>	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
<b>36</b>	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
<b>37</b>	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
<b>38</b>	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
<b>39</b>	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
<b>40</b>	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Tabel f

df untuk penyebut (N2)								df untuk pembilang (N1)							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92



<b>41</b>	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
<b>42</b>	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
<b>43</b>	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
<b>44</b>	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
<b>45</b>	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

## Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

#### DATA DIRI

Nama : Dimas Arif Septianto  
Tempat dan tanggal lahir : Jakarta, 6 September 1985  
Agama : Islam  
Alamat rumah : Kalimanggis Jl. Damai No. 20 RT 01 RW 06  
Kelurahan Jatikarya, Kecamatan Jatisampurna  
Bekasi  
Alamat kantor : Jl. Raya Ciracas No. 113 Jakarta Timur  
Nomor telepon : 0812-8668-7670

#### RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL

1. STIE IPWI Jakarta Tahun 2014 – sekarang
2. Akademi BSI Tahun 2006 – 2009
3. SMUN 5 Bekasi Tamat tahun 2003
4. SMPN 9 Bekasi Tamat tahun 2000
5. SDN Jatiasih Tamat tahun 1997

**RIWAYAT PEKERJAAN**

Nama Instansi : Dinas Penanggulangan Kebakaran dan  
Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta

Jabatan : Staf Pengolah Data Tata Usaha

Status : PNS

Masa kerja : April 2011 sampai sekarang