

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berdasarkan Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Mardiasmo, D. (2009) menjelaskan bagaimana ASN sebagai tenaga profesional di sektor publik memiliki tanggung jawab besar dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. ASN harus bekerja secara efisien dan efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip kinerja dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil Negara (Undang - Undang nomor 5 tahun 2014)

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, Mangkunegara juga menekankan bahwa kinerja individu memiliki kontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Artinya, kinerja yang baik dari setiap ASN akan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan yang lebih besar, seperti meningkatkan kualitas pelayanan publik dan memperkuat sistem pemerintahan

yang efektif. Dalam hal ini, tambahan penghasilan atau insentif yang diberikan kepada ASN dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih giat, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja mereka, serta berkontribusi pada tujuan organisasi pemerintah.

Guna meningkatkan dan memperbaiki kinerja aparatur sipil negara, pemerintah melakukan kebijakan dengan menerapkan sistem pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Hal ini diatur dalam Undang- Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Pegawai, Dosen dan ASN/PNS disebutkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai adalah tambahan pendapatan diluar gaji yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok pegawai pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama yang dialokasikan dari dana APBN dan atau APBD. Setiap pegawai yang sudah melakukan aktivitas pekerjaan tertentu akan mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai. Tambahan Penghasilan pegawai hanya diberikan kepada pegawai sesuai dengan ketentuan dari pemerintah. Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan penerimaan yang diberikan kepada pegawai selain gaji pokok.

Tambahan Penghasilan Pegawai ASN merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan di daerah dan diharapkan dananya bersumber dari efisiensi/optimalisasi pagu anggaran belanja Pemerintah Daerah dan/atau peningkatan pendapatan daerah yang dihasilkan. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ASN diberikan secara bertahap sesuai dengan Kelas Jabatan, Indeks Kapasitas Daerah, Indeks Kemahalan Konstruksi, dan kemajuan keberhasilan/capaian indeks penyelenggaraan pemerintah daerah. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ASN diberikan berdasarkan beban kinerja, tempat bertugas, kondisi kerja, prestasi kerja, kelangkaan profesi, dan/atau pertimbangan objektif lainnya. (Keputusan menteri Dalam Negeri No. 900 – 4700 Tahun 2020).

Seperti yang dijelaskan oleh Ryan dan Deci (2000), "motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap cara individu berperilaku, berkomitmen terhadap pekerjaan, dan berusaha mencapai tujuan yang diinginkan". Motivasi merujuk pada dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi

dapat diartikan sebagai kekuatan yang mengarahkan, mengatur, dan mempertahankan perilaku individu agar mencapai tujuan organisasi. Motivasi sering kali dianggap sebagai faktor kunci dalam mempengaruhi kinerja, karena seorang individu yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, produktif, dan berkinerja tinggi. Dalam hal ini, motivasi dapat bertindak sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pemberian tambahan penghasilan dengan peningkatan kinerja ASN.

Sebagaimana teori motivasi pengaturan tujuan yang dikemukakan oleh Locke dan Latham (2017), penetapan tujuan yang jelas dan pengakuan terhadap pencapaian individu dapat meningkatkan kinerja, terlebih lagi apabila insentif atau tambahan penghasilan diberikan untuk merangsang pencapaian tersebut. Expectancy Theory yang diajukan oleh Vroom (2016) juga menunjukkan bahwa individu akan berusaha keras mencapai tujuan jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan diikuti dengan imbalan yang diinginkan. Pemberian tambahan penghasilan, jika dipandang sebagai imbalan yang berkaitan langsung dengan kinerja, akan meningkatkan harapan individu untuk berprestasi lebih baik.

Organisasi atau instansi yang menjadi objek penelitian ini adalah Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Malang yang beralamatkan di Jl. Agus Salim No.7, Kiduldalem, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur. Kebijakan tambahan penghasilan pegawai diharapkan berdampak pada kesejahteraan pegawai. Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 8 tahun 2020 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang bab IV pasal 29 ayat 1 dan 2 tentang tata cara pembayaran disebutkan bahwa “Kepala PD atau Unit PD selaku Pengguna Anggaran atau Kuasa Pengguna Anggaran menetapkan PNS dan CPNS penerima TPP dengan Keputusan Kepala PD atau Unit PD.” Serta “Penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan validasi data dan verifikasi hasil analisis jabatan dari Bagian Organisasi Sekretariat Daerah.”

Sejalan dengan hal tersebut, pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang yang menerima Tambahan Penghasilan Pegawai juga

berdampak sangat tinggi pada kesejahteraan dan produktivitas para pegawai. Berikut data besaran nominal Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan jabatan dan kelas jabatannya.

Tabel 1.1 Besaran Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang tahun 2024

Jabatan	Kelas Jabatan	Besaran (Maksimal) (Rp)
Kepala Badan Keuangan dan Aset Daerah	14	28.603.318
Sekretaris Badan Keuangan dan Aset Daerah	12	21.098.660
Kepala Sub Bagian Keuangan dan Aset	9	13.584.171
Bendahara	7	9.084.991
Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah	6	7.047.887
Perencana Ahli Muda	9	11.760.881
Analisis Kinerja	7	6.984.451
Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	8	11.571.408
Pengadministrasian Persuratan	5	5.061.700
Arsiparis Pelaksana/Terampil	6	6.069.407
Kepala Bidang Anggaran	11	16.743.886
Kepala Sub Bagian Penyusunan Anggaran	8	11.004.170
Ahli Pertama – Pranata Komputer	8	7.921.608
Ahli Pertama – Calon Pranata Komputer	8	7.921.608
Kepala Sub Bagian Pengendalian Anggaran	8	10.174.174
Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Pertama	8	7.921.608
Pengadministrasian Anggaran	5	5.061.700
Kepala Bidang Perbendaharaan	11	16.743.886
Kepala Sub Bidang Penerimaan dan	8	10.469.115

Pengeluaran		
Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Pertama	8	7.921.608
Kepala Sub Bagian Belanja Pegawai	9	12.123.191
Verifikator Keuangan	6	6.069.407
Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda	9	12.073.123
Kepala Bidang Akuntansi dan Pelaporan	11	16.328.887
Kepala Sub Bidang Pelaporan Keuangan	8	10.032.375
Pengelola Keuangan	6	6.069.407
Kepala Sub Bidang Akuntansi Penerimaan	8	10.032.375
Kepala Bidang Aset	11	16.328.887
Kepala Sub Bidang Pemanfaatan, Pemindahtanganan dan Penghapusan Barang	9	11.669.721
Analisis Aset Daerah	7	6.984.451
Pengadministrasi Umum	5	5.061.700
Kepala Sub Bidang Perencanaan Kebutuhan, Penggunaan dan Pengamanan Barang	8	10.032.375
Pengadministrasi Sarana dan Prasarana	5	5.061.700
Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda	8	10.032.375
Analisis Aset Daerah	7	6.984.451

Beberapa penelitian sebelumnya tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) telah dilakukan oleh Septia Saraswati (2023) dengan hasil Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) mempengaruhi kinerja pegawai, Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) mempengaruhi kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja. Penelitian ini

menunjukkan bahwa TPP memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi yang signifikan.

Sedangkan pada penelitian yang telah dilakukan oleh Maulya Naifah Mustakim Pakihi (2020) memiliki hasil Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto ditinjau dari aspek kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu masuk dalam kategori Baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di berbagai daerah tersebut meyakinkan bahwa pentingnya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Kinerja, dan Motivasi untuk dilakukan analisis yang terintegrasi guna mengetahui seberapa besar pengaruh masing - masing variabel terhadap peningkatan kinerja ASN.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh pemberian tambahan penghasilan terhadap kinerja ASN pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang dengan mempertimbangkan motivasi sebagai variabel mediasi. Dengan pemahaman yang lebih dalam mengenai peran motivasi dalam hubungan tersebut, diharapkan dapat ditemukan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja ASN dan kualitas pelayanan publik di Kabupaten Malang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang?
2. Apakah pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh terhadap motivasi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang?

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap kajian ilmiah senantiasa diupayakan ke arah terwujudnya tujuan yang diinginkan. Yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap motivasi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini dapat memperkaya teori motivasi dalam konteks organisasi pemerintahan, khususnya bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan menguji pengaruh TPP terhadap motivasi, penelitian ini dapat memberikan bukti empiris tentang bagaimana faktor eksternal seperti insentif finansial dapat mempengaruhi dorongan motivasi individu dalam bekerja di sektor publik.
 - b. Penelitian ini dapat memperjelas hubungan antara pemberian TPP dan peningkatan kinerja ASN, baik secara langsung maupun melalui pengaruhnya terhadap motivasi. Ini penting untuk memperkaya literatur

yang membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri, terutama di sektor pemerintahan daerah.

- c. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan teoritis yang berguna untuk merumuskan kebijakan terkait pemberian TPP dan strategi peningkatan kinerja ASN. Pengetahuan mengenai peran motivasi dalam memediasi pengaruh TPP terhadap kinerja ASN dapat membantu pemerintah daerah, termasuk Pemerintah Kabupaten Malang, dalam merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi praktis bagi pemerintah daerah, khususnya Pemerintah Kabupaten Malang, untuk merancang kebijakan pemberian TPP yang lebih efektif. Dengan memahami bagaimana TPP dapat memotivasi ASN dan meningkatkan kinerjanya, pemerintah dapat menyusun kebijakan insentif yang lebih tepat sasaran, sesuai dengan kebutuhan dan harapan pegawai.
- b. Temuan dari penelitian ini dapat digunakan oleh manajer atau pimpinan di instansi pemerintah untuk lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya dalam hal motivasi. Dengan memberikan perhatian lebih pada pemberian TPP yang berorientasi pada peningkatan motivasi, diharapkan dapat tercipta suasana kerja yang lebih produktif dan efisien, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik.
- c. Penelitian ini dapat membantu instansi pemerintah dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan motivasi ASN sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM. Jika motivasi dapat ditingkatkan melalui insentif yang sesuai, ASN akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas kerjanya, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.