

**PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DALAM UPAYA  
MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI  
SIPII DI BALAI PENGKAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN  
JAWA TIMUR**

**SKRIPSI**



**O l e h:**

**NIZAR AJENG PURBASARI  
NIM: 12510110**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2016**

**PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DALAM UPAYA  
MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI  
SIPIIL DI BALAI PENGKAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN  
JAWA TIMUR**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



**O l e h:**

**NIZAR AJENG PURBASARI  
NIM: 12510110**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2016**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DALAM UPAYA  
MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI  
SIPII DI BALAI PENKAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN  
JAWA TIMUR**

**SKRIPSI**

Oleh:

**NIZAR AJENG PURBASARI**  
NIM: 12510110

Telah Disetujui, 1 September 2016  
Dosen Pembimbing,

  
**Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag**  
NIP. 19490929 198103 1 004

Mengetahui:  
Ketua Jurusan,



**Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei**  
NIP 19750707 200501 1 005

## LEMBAR PENGESAHAN

### PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BALAI PENGAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN JAWA TIMUR

#### SKRIPSI

Oleh:

**NIZAR AJENG PURBASARI**  
NIM: 12510110

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Tanggal 09 September 2016

#### Susunan Dewan Penguji

#### Tanda Tangan

1. Ketua Penguji  
Ahmad Mu'is, S. Ag., M.Si : (  )  
NIDT. 19711110 20160801 1 043
2. Sekretaris/Pembimbing  
Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag : (  )  
NIP. 19490929 198103 1 004
3. Penguji Utama  
Dr. H. Achmad Sani Suprivanto, SE., M.Si : (  )  
NIP. 19720212 200312 1 003

Disahkan Oleh :  
Ketua Jurusan,



Dr. H. Usbahul Munir, Lc., M.Ei †  
NIP. 19750707 200501 1 005

## SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan di bawah ini saya:

Nama : Nizar Ajeng Purbasari  
NIM : 12510110  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen  
Alamat : Perum BPTP Jatim D3 A Karangploso Malang

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DALAM UPAYA  
MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI  
BALAI PENGAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN JAWA TIMUR**

Adalah hasil karya sendiri, bukan "Duplikat" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "Klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 14 September 2016

Hormat Saya,



Nizar Ajeng Purbasari

NIM : 12510110

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Nizar Ajeng Purbasari
NIM	: 12510110
Jurusan/Prodi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BALAI PENGAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN JAWA TIMUR

Tidak mengizinkan jika karya ilmiah saya (skripsi) dipublikasikan melalui website perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang secara keseluruhan (*full text*), dikarenakan untuk menghargai privasi penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 14 September 2016

Dosen Pembimbing,

Mahasiswa,

  
**Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag**  
NIP. 19490929 198103 1 004

  
**Nizar Ajeng Purbasari**  
NIM: 12510110

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, tak henti-hentinya ku mengucapkan syukur kepada-Mu Tuhan yang Maha Agung nan Maha Tinggi nan Maha Adil nan Maha Penyayang, atas takdir-Mu telah kau jadikan aku manusia yang senantiasa berpikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita.

### **Teristimewa Ayahanda Ojo, Ibunda Miftahul Janah, Kakak ku Jedda Ayu I**

Ku persembahkan karya tulis ini untuk kedua orang tua yang telah merawatku hingga detik ini. Kakak ku yang telah mengajarku tentang banyak hal dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih atas segalanya yang telah diberikan, keikhlasan, dan kasih sayang yang berlimpah.

### **Sahabat dan teman-teman seperjuangan**

Terima kasih untuk sahabatku Kiki Nanda, teman-teman ku yang sudah ku anggap sebagai keluarga baru Al Fatimia, Nur Aini, Juni Halimatussa'diyah, Rachma Nabilla, Shofa Fauziah, Putri DF, Fitri Setya, Tri Yulianto, Mbak Tahta Alfina Lutfiyati, orang yang terkasih M. Agus Rudiansyah dan Mas Akbar yang selalu memberikan nasihat tentang arti hidup yang bermakna. Kalian semua telah mengajarkan ku arti dari persahabatan, pertemanan, kasih sayang, serta rasa bersyukur dalam melakukan segala hal. Semoga kita selalu mengenang masa-masa indah kebersamaan yang tak pernah terlupakan, karena teman sejati sulit di cari.

“Janganlah berjalan dibelakangku, karena mungkin aku tak bisa memimpinmu. Jangan pula berjalan di depanku, mungkin aku tak bisa mengikutimu. Berjalanlah di sampingku dan jadilah sahabatku.” -Albert Camus-

## MOTTO

“Kaki yang akan berjalan lebih jauh, tangan yang akan berbuat lebih banyak, mata yang akan menatap lebih lama, leher yang akan lebih sering melihat ke atas, lapisan tekad yang seribu kali lebih keras dari baja, dan hati yang akan bekerja lebih keras, serta mulut yang akan selalu berdoa”

-5cm-



## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, atas puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pemberian Tunjangan Kinerja Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jawa Timur”.

Sholawat dan salam semoga selalu pada Nabi Muhammad SAW, manusia berakhlak Al - Qur’an yang telah membimbing kita menuju jalan yang di ridhoi oleh Allah.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil terselesaikan dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih atas segala bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya, adapun pihak-pihak tersebut antara lain yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Salim Al Idrus, MM., M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Irmayanti Hasan, ST., MM selaku dosen wali mahasiswa.
5. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan masukan, saran serta bimbingan dalam proses penulisan skripsi.

6. Bapak Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si dan bapak Ahmad Mu'is, S.Ag., M.Si selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmunya dengan tulus dan ikhlas.
8. Bapak Slamet Riadi B.Sc selaku Koordinator Kepegawaian kantor BPTP Jawa Timur Karangploso Malang yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian.
9. Bapak Ojo, Ibu Miftahul Janah, dan Jemma Ayu Inggrida yang senantiasa memberikan doa dan dukungan yang tak henti-hentinya untuk kelancaran mengerjakan penulisan skripsi ini.
10. Sahabat yang selalu memberikan saran dan dukungan selama ini.
11. Teman-teman Fakultas Ekonomi angkatan 2012 yang telah membantu dan memberikan dukungan.
12. Dan seluruh pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah berkontribusi.

Akhir kata, dengan kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal 'Alamin.

Malang, 14 September 2016

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI</b> .....	vi
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>ABSTRAK</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu .....	9
2.2 Kajian Teoritis .....	21
2.2.1 Kompensasi .....	21
2.2.1.1 Pengertian Kompensasi .....	21
2.2.1.1 Macam-macam Kompensasi .....	21
2.2.2 Tunjangan Kinerja .....	22
2.2.2.1 Pengertian Tunjangan Kinerja .....	22
2.2.2.2 Besaran Pemberian dan Pengurangan Tunjangan Kinerja .....	23
2.2.2.3 Macam-macam Tunjangan Kinerja .....	26
2.2.3 Kepuasan Kerja .....	27
2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	27
2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	29
2.2.3.3 Teori Tentang Kepuasan Kerja .....	29
2.2.4 Pemberian Tunjangan dengan Kepuasan Pegawai dalam Perspektif Islam .....	30
2.3 Kerangka Berfikir .....	36

**BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	38
3.1.1 Pendekatan Kualitatif.....	38
3.1.2 Jenis Penelitian Studi Kasus.....	39
3.2 Lokasi Penelitian.....	40
3.3 Data dan Jenis Data.....	40
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.5 Analisis Data.....	42

**BAB IVPAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	45
4.1.1 Sejarah BPTP Jawa Timur.....	45
4.1.2 Visi, Misi, dan Fungsi BPTP Jawa Timur.....	47
4.1.3 Rekapitulasi Pegawai dan Struktur Organisasi BPTP Jawa Timur.....	49
4.1.4 Ketenagakerjaan BPTP Jawa Timur.....	54
4.1.5 Fasilitas dan Layanan BPTP Jawa Timur.....	55
4.2 Paparan Data.....	56
4.2.1 Pemberian Tunjangan Kinerja Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja di BPTP Jawa Timur.....	59
4.2.2 Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di BPTP Jawa Timur.....	70
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	73
4.3.1 Penerapan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Negeri Sipil Dapat Mempengaruhi Proses Kerja Pegawai di BPTP Jawa Timur.....	73
4.3.2 Kepuasan Kerja PegawaiNegeri Sipil dengan Adanya Penerapan Pemberian Tunjangan Kinerja di BPTP Jawa Timur.....	78

**BAB V KESIMPULAN**

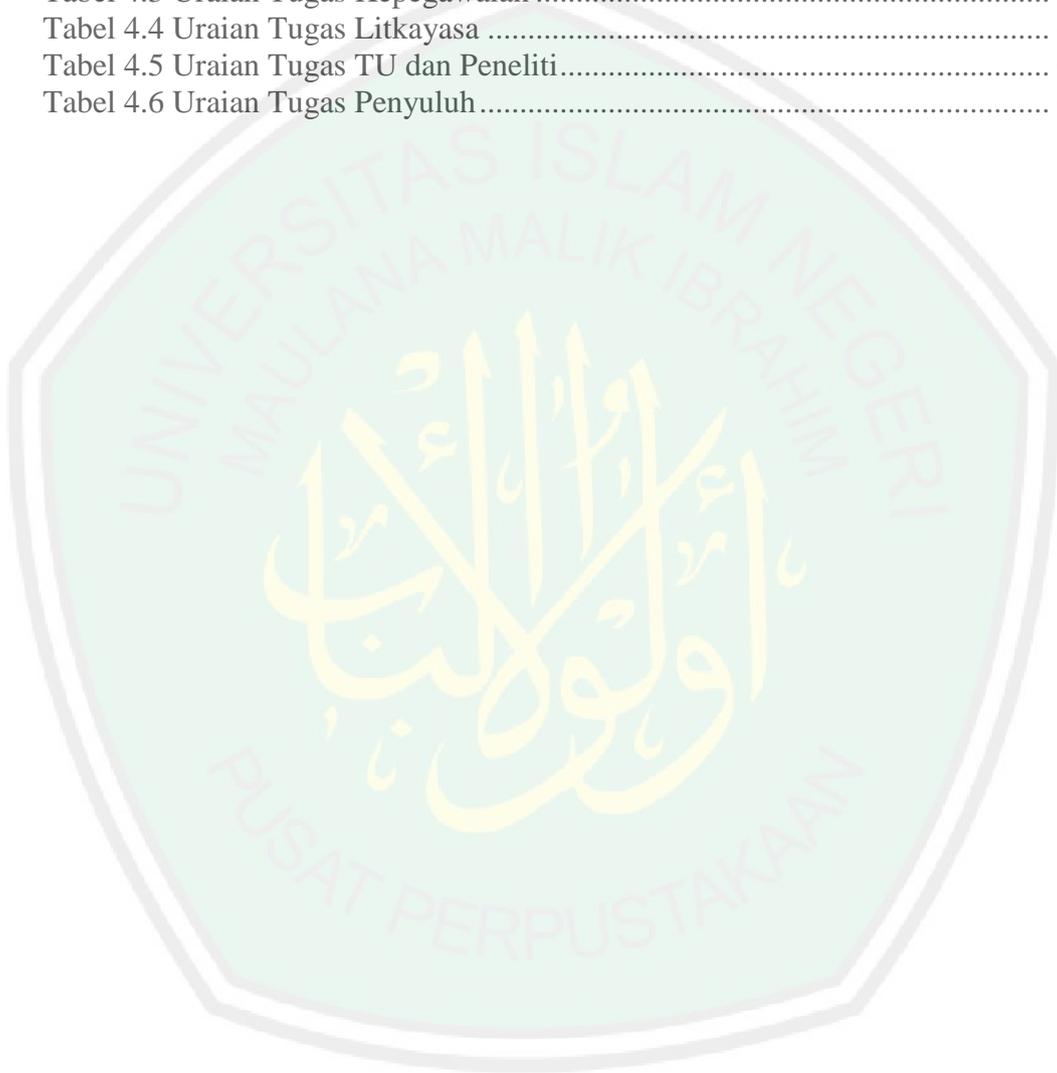
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran.....	86

<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>87</b>
----------------------------	-----------

**Lampiran**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 4.1 Kronologi Sejarah Nama Instansi BPTP Jawa Timur.....	46
Tabel 4.2 Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil.....	49
Tabel 4.3 Uraian Tugas Kepegawaian.....	61
Tabel 4.4 Uraian Tugas Litkayasa.....	63
Tabel 4.5 Uraian Tugas TU dan Peneliti.....	65
Tabel 4.6 Uraian Tugas Penyuluh.....	67



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	37
Gambar 3.1 Komponen Analisis Data Model Interaktif ( <i>Interactive Model</i> ).....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	51



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Daftar Pertanyaan Wawancara di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jawa Timur
- Lampiran 2 : Besaran Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Pertanian
- Lampiran 3 : Mekanisme Pengusulan Perubahan Data Pemangku Jabatan
- Lampiran 4 : Rekapitulasi Pembayaran Tunjangan Kinerja
- Lampiran 5 : Jumlah Angka Kredit Kumulatif Minimal Untuk Pengangkatan Dan Kenaikan Jabatan/Pangkat Peneliti
- Lampiran 6 : Surat Keputusan dari Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jawa Timur
- Lampiran 7 : Bukti Konsultasi
- Lampiran 8 : Biodata Peneliti
- Lampiran 9 : Dokumentasi



## ABSTRAK

Nizar Ajeng Purbasari. 2016.SKRIPSI. Judul: “Pemberian Tunjangan Kinerja Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jawa Timur”.

Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag

Kata Kunci : Tunjangan Kinerja PNS, Kepuasan Kerja

---

Pemerintah saat ini sedang terobsesi untuk mewujudkan pemerintahan kelas dunia. Untuk mewujudkannya, Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memegang peran penting sebagai pilar utama harus bersinergi dalam melayani masyarakat dengan baik untuk meraih kepercayaan penuh dari rakyat. Tunjangan merupakan salah satu bentuk hak yang didapatkan oleh PNS, dan diberikan sesuai dengan posisi atau jabatan pada instansi pemerintah. Pemberian tunjangan PNS di BPTP Jawa Timur dimulai pada tahun 2012 sampai sekarang, berpedoman pada Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia. Dengan adanya tunjangan kinerja tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pengambilan informan diambil secara acak sesuai dengan kebutuhan penelitian, serta menggunakan komponen analisis data model interaktif dengan tiga langkah, yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pemberian tunjangan kinerja dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai, berdampak baik bagi tiap pegawai dan juga bagi instansi. Dengan adanya tunjangan yang diberikan, pegawai merasa puas. Implementasi Tunjangan Kinerja di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Pertanian yang ada di BPTP Jawa Timur mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi masing-masing individu, sehingga pada akhirnya capaian target organisasi akan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

## ABSTRACT

Nizar Ajeng Purbasari. 2016. Thesis. Title: " Giving Benefit Performance to Increase Job Satisfaction In the Civil Service Institute for Agricultural Technology in East Java".

Supervisor : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH, M.Ag

Keywords : Aallowance PERFORMANCE PNS, Job Satisfaction

---

The government is obsessed to realize a world class governance. To make it happen, Civil Servants (PNS), which plays an important role as the main pillars must work together to serve the public well to gain the full confidence of the people. Allowance is one of the rights acquired by civil servants, and provided in accordance with the position or function in government agencies. Allowances of civil servants in BPTP East Java starting in 2012 until now, guided by the Agriculture Minister of the Republic of Indonesia. With the benefits performance are expected to improve job satisfaction.

This study uses a qualitative approach with case study. Decision taken at random informants in accordance with the needs of research, as well as the use of data analysis component of an interactive model with three steps: data reduction, data presentation, and conclusion and verification .

The results of this study stated that the provision of benefits performance to improve the quality of employee performance, good for each employee as well as for the agency. With the allowance provided, employees feel satisfied. Implementation of Benefit Performance in Technical Implementation Unit (UPT) of the Ministry of Agriculture in East Java BPTP able to increase the motivation of employees in performing basic tasks and functions of each individual, so in the end the achievements of the target organization will be in accordance with a predetermined plan.

## مستخلص البحث

نزار أجينج فورياسارى. 2016. بحث جامعي. العنوان: "إعطاء منفعة الأداء لزيادة الرضا الموظفين الخدمة المدنية في معهد التقييم الزراعية التكنولوجيا جاوة الشرقية."

المشرفة : الفروفيوسور الدكتور محمد جعفرار، الحج الماجستير  
كلمات الرئيسية : بدل العمل الموظفين الخدمة المدنية ، الرضا العمل

هجست الحكومة لتحقيق الإدارة على مستوى عالمي. لتحقيق ذلك، يجب أن موظفي الخدمة المدنية، الذي يلعب دورا هاما باعتبارها الركائز الأساسية العمل معا لخدمة البئر العام لكسب الثقة الكاملة للشعب. بدل هي واحدة من الحقوق المكتسبة لموظفي الخدمة المدنية، وقدمت وفقا للموقف أو مناصب في الهيئات الحكومية. البدلات لموظفي الخدمة المدنية في BPTP جاوة الشرقية ابتداء من عام 2012 حتى الآن، بتوجيه من وزير الزراعة في جمهورية إندونيسيا. مع يتوقع من مزايا الأداء لتحسين الرضا العمل

تستخدم هذه الدراسة المنهج الكيفي مع دراسة حالة. القرار الذي اتخذ في مخبرين عشوائي وفقا للاحتياجات البحثية، فضلا عن استخدام عنصر تحليل البيانات من نموذج تفاعلي مع ثلاث خطوات، وهي: الحد من البيانات، وعرض البيانات والاستنتاج والتحقق.

ذكرت نتائج هذه الدراسة أن توفير مزايا الأداء لتحسين جودة أداء العمل، وجيدة لكل موظف فضلا عن وكالة. مع المزايا المقدمة، الموظفين يشعرون بالارتياح. الأداء الاستفادة التنفيذ في وسكان تنفيذ التقنية من وزارة الزراعة في جاوة الشرقية BPTP قادرة على زيادة دافعية الموظفين فيأداء المهام والوظائف الأساسية لكل فرد، وبالتالي تحقيق المنظمة الهدف سيكون وفقا للخطة المحددة

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pemerintah saat ini sedang terobsesi untuk mewujudkan pemerintahan kelas dunia. Untuk mewujudkan pemerintah kelas dunia ini, Pegawai Negeri Sipil yang memegang peran penting. PNS sebagai pilar utama harus bersinergi dalam melayani masyarakat dengan baik untuk meraih kepercayaan penuh dari rakyat. Jika sudah meraih hati rakyat, maka rakyat akan percaya dan otomatis akan mendukung segala sistem dan kebijakan pemerintah yang ada sehingga kondisi akan lebih stabil dalam membangun negeri yang mempunyai nilai jual tingkat tinggi di dunia.

Menurut data KemenPAN-RB, jumlah PNS di seluruh Indonesia 4,375 juta dengan rincian tenaga guru sebanyak 1.785.410, tenaga medis 31.754, tenaga pramedis 303.754 sedangkan untuk jabatan fungsi umum sebanyak 2.003.093 (45,79%), jabatan fungsi struktural 48.847%, dan jabatan fungsi lainnya 222.093 orang. Dengan demikian tenaga fungsional umum yang mendominasi komposisi PNS saat ini. Timpangnya komposisi ini, menjadi tugas Pemerintah Daerah untuk memberikan pendidikan dan pelatihan untuk PNS jabatan fungsional umum agar nilai kompetensi PNS tersebut meningkat ([www.asncpns.com](http://www.asncpns.com)).

Tunjangan merupakan salah satu bentuk hak yang didapatkan oleh pegawai aparatur sipil negara baik itu Pegawai Negeri Sipil maupun pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Tunjangan diberikan sesuai dengan posisi dan jabatan PNS

tersebut pada instansi pemerintah. Pemberian tunjangan diharapkan mampu meningkatkan kinerja PNS ke arah yang lebih baik dan lebih professional. Melalui pemberian tunjangan PNS diharapkan melakukan tugas dan kewajibannya dengan semangat dan penuh kelayalitan, sehingga dapat menimbulkan kepuasan tersendiri bagi para karyawannya. Tunjangan juga merupakan salah bentuk kompensasi yang didapatkan oleh karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi atas kinerja yang telah dilakukannya.

Faktor kehadiran menjadi salah satu indikator penting dalam penentuan besaran tunjangan kinerja yang didapat PNS. Itu sebabnya Badan Kepegawaian Negara (BKN) akan mengkolaborasikan data kehadiran dan aplikasi tunjangan kinerja untuk mengukur kualitas kinerja pegawai. Badan Kepegawaian Negara (BKN) juga mempertimbangkan faktor kehadiran karena berkaitan dengan tunjangan kinerja PNS dan akan berpengaruh pada karir pegawai yang bersangkutan, serta dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Jurnal ilmiah dari Ivone Dwi Wati dan Eddy Madiono Sutanto (2015: 369), yang berjudul Pengaruh Kepuasan Tunjangan Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Motivasi Kerja Karyawan PT Romos Inti Cosmetic Industries, menjelaskan bahwa kepuasan tunjangan kerja, mendefinisikan bahwa tunjangan merupakan sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan untuk seorang karyawan atau sekelompok

karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasional. Sedangkan menurut French dan Raven, menyatakan bahwa tunjangan adalah sesuatu yang akan diterima oleh seseorang dari lingkungan tempat dia bekerja dimana sesuatu yang akan diperolehnya tersebut sesuai dengan harapannya. Secara umum, tunjangan merupakan salah satu kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada perusahaan kepada karyawan dalam rangka menumbuhkan kepuasan. Kepuasan tunjangan kerja diukur dari tinggi rendahnya kepuasan terhadap penerimaan kepuasan tunjangan kerja tersebut.

Menurut Fitria, Adam, dan Aji Ratna (2014: 1692), kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Kinerja merupakan cerminan dari kinerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka yang merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Salah satu bentuk perhatian suatu instansi terhadap para pegawai yaitu dengan menerapkan suatu strategi pemberian kompensasi dalam bentuk remunerasi, hal ini dilakukan guna memacu kinerja dari para pegawainya. Pemberian remunerasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan *grading* atau posisi jabatan dan kinerja yang dihasilkan. Pemberian remunerasi sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu pemberian remunerasi juga berfungsi sebagai penghargaan dari pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Dalam penelitian ini akan dibahas tentang kaitannya pemberian tunjangan, kepuasan kerja PNS, sehingga akan mengetahui seberapa berpengaruhnya pemberian tunjangan dalam kepuasan kerja pegawai. Apakah tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai suatu tujuan. Kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan output yang berkualitas.

Pemberian tunjangan ini diberikan pada semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BPTP Jawa Timur di mulai pada tahun 2012 pada Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor: 68/Permentan/OT.140/11/2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di lingkungan Kementerian Pertanian, untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai serta efektivitas pemberian tunjangan kinerja. Di BPTP Jawa Timur itu sendiri terdapat tunjangan umum (tunjangan yang diberikan kepada semua PNS), tunjangan fungsional litkayasa dan tunjangan fungsional peneliti dan penyuluh (tunjangan yang diberikan untuk pegawai yang memiliki profesi). Jabatan fungsional tersebut adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Sehingga PNS yang memiliki profesi mendapatkan dua tunjangan sekaligus tetapi dengan adanya pemberian tunjangan profesi tersebut, pegawai harus mampu melakukan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan ketentuan untuk tetap mendapatkan tunjangan itu. Kinerja yang

maksimal dari seorang pegawai dapat diperoleh jika perusahaan mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh pegawainya sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal. PNS yang menginginkan jabatan fungsional tersebut diharapkan segera mengusulkan diri dan memenuhi persyaratan dengan mengirim surat pengajuan yang telah mendapat persetujuan dari Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur Negara dan reformasi birokrasi, agar surat tersebut akan cepat diturunkan sehingga mudah untuk menentukan kelas jabatan yang sesuai dengan pekerjaannya dan tunjangan kinerja yang diberikan akan sesuai.

Menurut Sedarmayanti dalam Suardi, Anto, dan Suharsil (2014: 228), menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.

BPTP Jawa Timur merupakan instansi Kementrian di bidang pertanian kabupaten Malang. Dalam instansi setiap karyawan pasti perlu adanya apresiasi dalam bekerja, sehingga terdapat tunjangan yang diberikan untuk PNS agar karyawan bekerja dengan giat sesuai pekerjaan dan untuk mencapai suatu tujuan. Tunjangan yang diberikan tersebut diharapkan memberi dampak yang baik untuk instansi dan memberikan kepuasan dalam bekerja. Pegawai juga perlu mendapat motivasi agar bersemangat kerja dan akan memberikan kinerja yang baik pula. Sehingga pegawai membudayakan sifat-sifat positif di dalam lingkungan instansi dan akan berpengaruh

baik terhadap prestasi kerja yang dicapai pegawai. Sehingga di dalam sebuah instansi pasti terdapat beberapa karyawan yang tidak bekerja dengan baik dan tidak semangat, ataupun tidak puas dengan pekerjaan yang dikerjakan. Bekerja harus ada tujuan dan target yang dicapai. BPTP Jawa Timur memberikan tunjangan untuk karyawan PNS yang di diharapkan akan meningkatkan kepuasan PNS, tunjangan diberikan sesuai jabatan masing-masing pegawai dan sesuai dengan perbuatan yang tidak melanggar sehingga tunjangan tidak akan dikurangi.

Pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja yang ada di BPTP Jawa Timur ini sudah 4 tahun belakangan ini dimulai dari tahun 2012 karena pemberian tunjangan diharapkan akan membuat pegawai lebih bersemangat untuk bekerja dan sesuai dengan tujuannya. Kinerja PNS di BPTP Jawa Timur ini diharapkan memberikan dampak baik bagi instansi. Pemberian tunjangan ini dapat memberikan semangat bekerja serta sesuai dengan tujuan yang dicapai, kemudian tunjangan kinerja tersebut terdapat perbedaan pemberiannya, karena diberikan sesuai jabatan masing-masing pegawai. Jika salah satu pegawai terlambat masuk kantor dan tidak masuk kantor tidak ada keterangan, maka tunjangan yang diberikan akan dipotong sesuai jenis pelanggarannya, sehingga pegawai tidak bisa seenaknya sendiri. Dengan adanya peraturan yang berlaku, diharapkan pegawai tidak lagi melanggar peraturan dan lebih bersemangat bekerja, karena pegawai PNS di BPTP Jawa Timur diharapkan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam bekerja dengan adanya tunjangan kinerja (Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia: 2016).

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan dalam instansi, serta tunjangan yang di dapat para pegawai dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja dan sesuai dengan kriteria dan kelas jabatannya, sehingga akan bersemangat kerja untuk mendapatkan prestasi yang baik. Untuk itu penelitian ini akan membahas tentang *“Pemberian Tunjangan Kinerja Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jawa Timur”*.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang di atas tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil, memiliki peran dalam instansi pada jabatan tertentu, maka penelitian dapat dirumuskan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pemberian tunjangan kinerja bagi PNS dapat menciptakan proses kerja pegawai di BPTP Jawa Timur?
2. Dengan pemberian tunjangan kinerja, bagaimanakah kepuasan kerja PNS di BPTP Jawa Timur?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Mendiskripsikan pemberian tunjangan kinerja bagi PNS dapat mempengaruhi proses kerja pegawai di BPTP Jawa Timur.

2. Mendiskripsikan kepuasan kerja PNS di BPTP Jawa Timur.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi instansi diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk terus mengembangkan upaya dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas pegawai dengan memberikan tunjangan untuk PNS dalam meningkatkan kepuasan bekerja.
2. Bagi PNS diharapkan memiliki semangat untuk bekerja dan memenuhi efisiensi bagi perusahaan dan diri sendiri.
3. Bagi peneliti dan mahasiswa diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya khususnya tentang pemberian tunjangan kinerja di BPTP Jawa Timur.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Sebagai acuan dalam penelitian maka disertakan pula referensi penelitian atau tulisan terdahulu khususnya yang berkaitan dengan pemberian tunjangan kinerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu sebagai berikut:

1. Darul Aulia dan Ahmad Darda (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Darul Aulia dan Ahmad Darda pada tahun 2014 yang berjudul Pengaruh Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja PNS yang Bertugas Pada Sekretariat Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan, menjelaskan bahwa suatu sistem remunerasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah pegawainya yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi. Namun, seandainya para pegawai diliputi perasaan tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, hal ini tentu berdampak bagi organisasi secara negatif. Pada jurnal ini membahas tiga teori yang akan menjelaskan hubungan antara pemberian remunerasi dan tingkat kepuasan kerja. Ketiga teori tersebut yaitu: teori keadilan, teori dua faktor, dan teori ketidaksesuaian.

Penelitian ini dapat diidentifikasi menjadi dua variabel. Pertama variabel bebas (X), yaitu remunerasi dan yang kedua variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dijelaskan, yaitu kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan terdapat hubungan yang searah dan berpengaruh positif yang signifikan antara remunerasi dengan kepuasan kerja PNS pada Sekretariat Direktorat Jenderal Anggaran. Hubungan yang searah (positif) artinya, jika diberikan remunerasi tinggi, maka kepuasan kerja pegawai juga tinggi, begitu juga sebaliknya, jika diberikan remunerasi rendah, maka akan diikuti dengan penurunan pada kepuasan kerja pegawai. Dengan pemberian remunerasi yang tinggi maka pegawai akan puas dalam bekerja untuk menyelesaikan tugasnya yang berdampak pada tercapainya tujuan organisasi. Hal itu diketahui dari perolehan nilai  $r = 0,821$  dengan persamaan pengaruh  $Y = 0,799 + 0,787 X$ .

2. Nayla Alawiya, Aryuni Yuliantiningsih, Tedi Sudrajat, dan Dessi Perdana Yuris Puspita Sari (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Nayla Alawiya, Aryuni Yuliantiningsih, Tedi Sudrajat, dan Dessi Perdana Yuris Puspita Sari pada tahun 2013 yang berjudul Kebijakan Remunerasi Pegawai Negeri Sipil (Analisis Materi Muatan Penentuan Nilai dan Kelas Jabatan dalam Pemberian Remunerasi), menjelaskan bahwa pelaksanaan kebijakan remunerasi yang telah dilaksanakan pada lembaga/kementerian telah diatur dengan Peraturan Presiden yang khusus berlaku untuk masing-masing lembaga/kementerian, misalnya Tunjangan Kinerja

Departemen Hukum dan HAM. Dalam bentuk kebijakan remunerasi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia, besaran tunjangan kinerja yang akan diterima tidak mutlak sama dengan besaran yang ditetapkan sesuai *grade* karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Selain itu di masa yang akan datang, besaran tunjangan kinerja bisa naik atau juga bisa turun, tergantung dari hasil penilaian Tim Evaluasi Independen. Maka prinsip dasar kebijakan remunerasi adalah adil dan proporsional. Sedangkan dalam proses penentuan nilai dan kelas jabatan dalam pemberian remunerasi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) imbalan dari pemerintah kepada Pegawai Negeri berupa gaji yang merupakan hak setiap Pegawai Negeri. Gaji merupakan balas jasa dan penghargaan atas prestasi kerja Pegawai Negeri yang bersangkutan. Penghasilan seorang Pegawai Negeri terdiri dari gaji pokok dan tunjangan. Kebijakan Remunerasi diberikan berdasarkan beban kerja dengan mempertimbangkan kelas jabatan dan memperhatikan kemampuan keuangan daerah. Analisis beban kerja dilaksanakan pada setiap jabatan yang ada dalam satuan kerja organisasi yang bertujuan untuk mengukur dan menghitung beban kerja setiap jabatan/unit kerja dalam rangka efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas dan meningkatkan kapasitas organisasi yang profesional, transparan, proporsional dan rasional. Maka dalam pelaksanaan analisis beban kerja yang digunakan sebagai alat ukur adalah jam kerja efektif untuk menghasilkan berbagai produk baik yang bersifat konkrit (benda) atau abstrak (jasa).

Pemberian remunerasi pada kementerian dan lembaga diatur dengan Peraturan Presiden. Perbedaan aturan terjadi pada Kementerian Keuangan yang menggunakan dasar aturan dengan Keputusan Menteri Keuangan dan dasar aturan dengan

Keputusan Presiden pada Sekretariat Negara dan Sekretariat Kabinet. Di sisi lain, sistem evaluasi faktor tidak relevan diterapkan pada jabatan fungsional umum, karena jabatan tersebut dapat dilaksanakan oleh semua pegawai. Ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kebijakan remunerasi. *Pertama*, pengaturan kebijakan remunerasi pada Kementerian Keuangan serta Sekretariat Negara dan Sekretariat Kabinet diseragamkan dengan Peraturan Presiden. *Kedua*, nilai jabatan dan kelas jabatan pada kementerian dan lembaga yang belum didasarkan pada acuan sistem evaluasi faktor yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negera dan Reformasi Birokrasi, segera dievaluasi kembali. *Ketiga*, merevisi model penetapan nilai dan kelas jabatan.

3. Nining Sumbangsih dan Malta Nelisa (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Nining Sumbangsih dan Malta Nelisa pada tahun 2013 yang berjudul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang, penulis menjelaskan bahwa pemberian insentif masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan pustakawan baik itu insentif berupa uang maupun non uang. Untuk karyawan tetap di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang diberi gaji pokok layaknya Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan juga diberi insentif berupa uang, tunjangan hari raya (THR) serta tunjangan-tunjangan lainnya. Penelitian ini menjelaskan bahwa pemberian insentif yang cukup dapat memotivasi pustakawan untuk bekerja dengan lebih baik sehingga para pustakawan bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perpustakaan dengan menawarkan perangsang finansial yang melebihi gaji pokok. Hal

yang harus diperhatikan adalah pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap pustakawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan kinerja serta produktivitasnya. Pemberian insentif kepada pustakawan Universitas Bung Hatta Padang juga tidak dipengaruhi oleh pangalaman/masa kerja/senioritas, terlihat dengan disamaratakannya pemberian insentif baik itu jumlah maupun bentuk insentifnya. Pustakawan dan karyawan yang mempunyai masa kerja yang lama ataupun lebih senior tetap menerima jumlah dan bentuk insentif yang sama dengan pustakawan dan karyawan baru. Pustakawan dan karyawan Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang mempunyai kekuatan yang muncul dari dalam diri mereka masing-masing untuk mencapai tujuan untuk memenuhi kebutuhan serta tujuan tertentu di lingkungan dunia kerjanya.

Sehingga, pemberian insentif yang digunakan oleh pihak Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang kepada pustakawan adalah Insentif yang umumnya bersifat uang. Insentif tersebut berupa uang transportasi, uang makan, dana kesejahteraan, THR dan lain-lain. Pemberian insentif diberikan secara merata tanpa dipengaruhi oleh prestasi kerja dan faktor keadilan kecuali seseorang yang menduduki jabatan tertentu diberikan tunjangan khusus kepadanya. Pimpinan Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang memberikan motivasi kerja agar tujuan perpustakaan tercapai, dengan mempertahankan kestabilan prestasi, menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, serta menciptakan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya. Pemberian insentif kepada pustakawan tidak memberikan pengaruh

terhadap motivasi kerja pustakawan Universitas Bung Hatta Padang karena insentif yang diberikan merata tanpa dipengaruhi oleh prestasi kerja, faktor keadilan (pengalaman/masa kerja, senioritas, jenjang pendidikan, keahlian, beban tugas, dan prestasi) dan lainnya. Sehingga dalam penelitian ini dapat diambil simpulan *Pertama*, pemberian insentif yang digunakan kepada pustakawan adalah Insentif yang umumnya bersifat uang. Pemberian insentif diberikan secara merata tanpa dipengaruhi oleh prestasi kerja dan faktor keadilan kecuali seseorang yang menduduki jabatan tertentu diberikan tunjangan khusus kepadanya. *Kedua*, pimpinan Perpustakaan memberikan motivasi kerja agar tujuan perpustakaan tercapai. *Ketiga*, pemberian insentif kepada pustakawan tidak memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pustakawan karena insentif yang diberikan merata tanpa dipengaruhi oleh prestasi kerja, faktor keadilan, dan lainnya.

4. Shiomy Suci W. R (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Shiomy Suci W. R pada tahun 2014 yang berjudul Dampak Pelaksanaan Sistem Kompensasi Berbasis Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya, menjelaskan bahwa prinsip pemberian kompensasi berbasis kinerja di sektor publik merupakan suatu terobosan baru dan mulai diterapkan di beberapa organisasi publik seperti Pemerintah Kota dan Kementerian di Indonesia dalam beberapa tahun lalu. Tambahan kompensasi tersebut diberikan berupa TPP (Tunjangan Prestasi Pegawai) bagi PNS yang terbagi atas TPP Beban Kerja dan Uang Kinerja (UK), ditujukan untuk memacu peningkatan kinerja pegawai khususnya di

lingkungan Pemkot Surabaya beserta seluruh SKPD. TPP terbagi atas tunjangan berdasarkan beban kerja, tunjangan bagi pengelola keuangan dan tunjangan berdasarkan pertimbangan objektif lainnya. TPP merupakan suatu kebijakan yang diambil Pemerintah Kota Surabaya dalam melakukan inovasi di bidang remunerasi pegawai, dari yang semula berupa honorarium, menjadi suatu program pemberian tambahan penghasilan yang lebih terukur sesuai dengan sistem *reward and punishment* yang mengacu pada kinerja masing-masing pegawai.

Secara umum pelaksanaan TPP dan UK telah berdampak positif terhadap peningkatan motivasi PNS dalam melaksanakan tupoksi mereka guna memenuhi beban kerja dan mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dampak Pelaksanaan TPP dan UK dalam aspek kedisiplinan, secara umum semua informan berpendapat bahwa dengan adanya kebijakan pemberian TPP berdampak pada peningkatan disiplin kerja pegawai DCKTR. Di samping itu, dampak lain yang juga muncul yaitu pegawai menjadi lebih pandai dalam mengatur waktu pekerjaan karena pekerjaan yang mereka kerjakan terkait dengan target-target yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelaksanaan TPP dan UK yang dilaksanakan di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya dengan mengacu pada sistem penilaian kinerja *e-performance* telah dilaksanakan dengan cukup baik. Namun meskipun demikian belum ditemukan adanya dampak secara optimal terhadap peningkatan kinerja organisasi DCKTR secara keseluruhan.

5. Ivone Dwi Wati dan Eddy Madiono Sutanto (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Ivone Dwi Wati dan Eddy Madiono Sutanto pada tahun 2015 yang berjudul Pengaruh Kepuasan Tunjangan Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Motivasi Kerja Karyawan PT Romos Inti Cosmetic Industries, menjelaskan bahwa, baik variabel Kepuasan Tunjangan Kerja ataupun Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan baik secara parsial maupun simultan pada Motivasi Kerja karyawan. Menurut French dan Raven dalam jurnal penelitian ini (2015), menyatakan bahwa tunjangan adalah sesuatu yang akan diterima oleh seseorang dari lingkungan tempat kerja dimana sesuatu yang akan diperolehnya tersebut sesuai dengan harapannya. Secara umum, tunjangan merupakan salah satu kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada perusahaan kepada karyawan dalam rangka menumbuhkan kepuasan. Kepuasan tunjangan kerja ( $X_1$ ) adalah sesuatu yang akan diterima oleh seseorang dari lingkungan tempat kerja. Lingkungan kerja ( $X_2$ ) faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Motivasi kerja ( $Y$ ) adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu.

Dalam penelitian ini variabel *pertama* kepuasan tunjangan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja karyawan, sehingga motivasi kerja karyawan dapat dibentuk melalui pemberian tunjangan kerja, semakin puas dengan tunjangan diberikan maka semakin tinggi motivasi karyawan untuk bekerja. Kemudian variabel *kedua* lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi karyawan, dengan menunjukkan bahwa untuk membangun motivasi kerja

karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, serta membangun hubungan baik dengan para karyawan yang lain. Variabel terakhir yang *ketiga*, kepuasan tunjangan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja karyawan. Membangun motivasi kerja karyawan yang tinggi dapat dilakukan dengan menyeimbangkan lingkungan kerja dengan pemberian tunjangan kerja yang sesuai.

Penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan tersebut, maka akan diperjelas secara rinci ke dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian, Pengalihan Data, Pendekatan, dan Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Darul Aulia dan Ahmad Darda (2013)	Pengaruh Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja PNS yang Bertugas Pada Sekretariat Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan	Kuantitatif	Penelitian yang dilakukan terdapat hubungan yang searah dan berpengaruh positif yang signifikan antara remunerasi dengan kepuasan kerja PNS. Jika remunerasi tinggi, maka kepuasan kerja pegawai juga tinggi, begitu juga sebaliknya, jika diberikan remunerasi rendah, maka akan diikuti dengan penurunan pada kepuasan kerja

				pegawai. Dengan pemberian remunerasi yang tinggi maka pegawai akan puas dalam bekerja untuk menyelesaikan tugasnya yang berdampak pada tercapainya tujuan organisasi.
2.	Nayla Alawiya, Aryuni Yuliantining-sih, Tedi Sudrajat, dan Dessi Perdana Yuris Puspita Sari (2013)	Kebijakan Remunerasi Pegawai Negeri Sipil (Analisis Materi Muatan Penentuan Nilai dan Kelas Jabatan dalam Pemberian Remunerasi)	Kualitatif	Untuk memperbaiki kebijakan remunerasi. <i>Pertama</i> , pengaturan kebijakan remunerasi pada Kementerian Keuangan serta Sekretariat Negara dan Sekretariat Kabinet diseragamkan dengan Peraturan Presiden. <i>Kedua</i> , nilai jabatan dan kelas jabatan pada kementerian dan lembaga yang belum didasarkan pada acuan sistem evaluasi faktor yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negera dan Reformasi Birokrasi, segera dievaluasi kembali. <i>Ketiga</i> , merevisi model penetapan nilai dan kelas jabatan.
3.	Nining Sumbangsih dan Malta Nelisa (2013)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan di	Kualitatif	<i>Pertama</i> , pemberian insentif yang digunakan kepada pustakawan adalah Insentif yang umumnya bersifat

		Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang		<p>uang. Pemberian insentif diberikan secara merata tanpa dipengaruhi oleh prestasi kerja dan faktor keadilan kecuali seseorang yang menduduki jabatan tertentu diberikan tunjangan khusus kepadanya. <i>Kedua</i>, pimpinan Perpustakaan memberikan motivasi kerja agar tujuan perpustakaan tercapai. <i>Ketiga</i>, pemberian insentif kepada pustakawan tidak memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pustakawan karena insentif yang diberikan merata tanpa dipengaruhi oleh prestasi kerja, faktor keadilan, dan lainnya.</p>
4.	Shiomy Suci W. R (2014)	Dampak Pelaksanaan Sistem Kompensasi Berbasis Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya	Kualitatif	<p>Secara umum pelaksanaan TPP dan UK telah berdampak positif terhadap peningkatan motivasi PNS untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dampak Pelaksanaan TPP dan UK dalam aspek kedisiplinan, bahwa dengan adanya kebijakan pemberian TPP berdampak pada</p>

				<p>peningkatan disiplin kerja pegawai. Dampak lain yang juga muncul yaitu pegawai menjadi lebih pandai dalam mengatur waktu pekerjaan karena pekerjaan yang dikerjakan terkait dengan target-target yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelaksanaan TPP dan UK mengacu pada sistem penilaian kinerja <i>e-performance</i> telah dilaksanakan dengan cukup baik. Namun meskipun demikian belum ditemukan adanya dampak secara optimal terhadap peningkatan kinerja organisasi DCKTR secara keseluruhan.</p>
5.	Ivone Dwi Wati dan Eddy Madiono Sutanto (2015)	Pengaruh Kepuasan Tunjangan Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Motivasi Kerja Karyawan PT Romos Inti Cosmetic Industries	Kuantitatif	Variabel kepuasan tunjangan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan tunjangan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja karyawan. Sehingga, kepuasan tunjangan kerja diukur dari tinggi rendahnya kepuasan terhadap penerimaan kepuasan tunjangan kerja

				tersebut, serta membangun lingkungan kerja yang baik.
--	--	--	--	---

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Kompensasi

#### 2.2.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Mondy (2008: 4), administrasi kompensasi merupakan salah satu bidang manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan menantang karena mengandung banyak unsur dan memiliki dampak yang cukup panjang bagi tujuan-tujuan stratejik organisasi. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

#### 2.2.1.2 Macam-macam Kompensasi

##### a. Kompensasi Finansial

- \* Kompensasi finansial langsung, bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus.
- \* Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan), seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi

jenis ini meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan.

b. **Kompensasi Non Finansial**

Kompensasi ini meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologi atau fisik tempat orang tersebut bekerja, mencakup faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan perusahaan.

## **2.2.2 Tunjangan Kinerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Tunjangan Kinerja**

Menurut Simamora (2006: 540), tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran (*payments*) dan jasa (*services*) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini. Efek utama tipe tunjangan kompensasi adalah untuk menahan para karyawan di dalam organisasi dalam basis jangka panjang. Sedikit atau tidak ada bukti bahwa diversitas yang sangat besar dari program gaji tambahan, yang sering diistilahkan dengan “tunjangan pelengkap (*fringe benefits*),” berfungsi untuk memotivasi karyawan kearah produktifitas yang lebih tinggi. Program tunjangan karyawan dapat dibagi ke dalam tiga kategori. *Pertama*, tunjangan yang menggantikan penghasilan (*income*). *Kedua*, tunjangan yang memberikan peningkatan rasa aman bagi kalangan karyawan dengan membayar pengeluaran ekstra atau luar biasa yang dialami karyawan secara tidak terduga, seperti tunjangan kesehatan. *Ketiga*, program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan, seperti pembayaran kuliah sampai

liburan dan hari besar. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan karyawan yang terpisah dari pekerjaan. Tunjangan digunakan untuk membantu organisasi memenuhi satu atau lebih dari tujuan, sebagai berikut: (1) meningkatkan moral kerja karyawan, (2) memotivasi karyawan, (3) meningkatkan kepuasan kerja, (4) memikat karyawan baru, (5) mengurangi putaran karyawan, (6) menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan, (7) menggunakan kompensasi secara lebih baik, (8) meningkatkan keamanan karyawan, (9) mempertahankan posisi yang menguntungkan, (10) meningkatkan citra perusahaan kalangan karyawan.

Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja pegawai tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Tunjangan Kinerja diberikan kepada Pegawai yang mempunyai tugas/pekerjaan/jabatan tertentu di lingkungan Kementerian Pertanian. Tunjangan Kinerja diberikan pegawai sesuai jabatannya yang ditetapkan oleh pimpinan Unit Kerja Eselon I dalam bentuk Keputusan dan berdasarkan hasil evaluasi jabatan serta rekonsiliasi perubahan data pemangku jabatan lingkup Kementerian Pertanian. Besaran Tunjangan Kinerja diberikan berdasarkan kelas jabatan (Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia: 2016).

#### **2.2.2.2 Besaran Pemberian dan Pengurangan Tunjangan Kinerja**

Pemberian tunjangan kinerja diberikan dari hasil rekapitulasi kehadiran pegawai pada setiap bulannya dan sangat berdampak pada kedisiplinan pegawai

(motivasi/kesejahteraan) secara keseluruhan. Pemberian tunjangan ini telah diatur dalam Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor: 06/Permentan/KU.060/2/2016, sebagai pedoman atas semua pemberian tunjangan, besaran pemberian, pengurangan tunjangan kinerja. Peraturan ini untuk mewujudkan tertib administrasi pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan Kementerian Pertanian. Berdasarkan ruang lingkup yang terdapat di dalam peraturan, dalam pemberian tunjangan kinerja terdapat besaran pemberian dan pengurangan tunjangan kinerja, sebagai mana disebutkan berikut ini:

- a. Pegawai yang menduduki jabatan fungsional yang berdasarkan peraturan perundang-undangan dapat merangkap jabatan struktural di lingkungan Kementerian Pertanian, hanya diberikan satu tunjangan kinerja yang lebih menguntungkan.
- b. Pegawai di lingkungan Kementerian Pertanian yang diangkat sebagai pejabat fungsional dan mendapatkan tunjangan profesi maka tunjangan kinerja diberikan sebesar selisih antara tunjangan kinerja pada kelas jabatannya dengan tunjangan profesi pada jenjangnya.
- c. Apabila tunjangan profesi yang diterima lebih besar dari pada tunjangan kinerja pada kelas jabatannya, maka yang diberikan adalah tunjangan profesi pada jenjangnya.
- d. CPNS diberikan tunjangan kinerja sebesar 50%, serta CPNS yang baru diangkat menjadi PNS dalam jabatan fungsional, tetapi belum diangkat menjadi fungsional diberikan tunjangan kinerja sebesar 75% dari Tunjangan

Kinerja dalam jabatan yang diduduki dan diberikan terhitung mulai tanggal ditetapkan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas (SPMT) oleh pejabat yang berwenang.

- e. Pegawai yang telah menyelesaikan tugas belajar diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 100% terhitung mulai tanggal diberlakukannya SPMT.
- f. Tunjangan kinerja bagi pegawai yang dibebaskan dari jabatan karena melaksanakan tugas belajar D-I, D-II, D-III, D-IV, S-1, S-2, dan S-3. Jika pegawai telah melewati masa perpanjangan tugas belajar melalui izin belajar 1 (satu) tahun, diberikan tunjangan kinerja sebesar 10% dari kelas jabatannya.

Dalam pemberian jabatan terdapat juga kriteria pengurangan pemberian tunjangan, yaitu:

- a. Pegawai yang tidak masuk kerja dalam sehari,
- b. Pegawai yang tidak berada di tempat tugas selama jam kerja tanpa alasan kedinasan,
- c. Pegawai yang terlambat masuk kerja,
- d. Pegawai yang pulang kerja sebelum waktunya,
- e. Pegawai yang tidak mengisi daftar hadir,
- f. Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin,
- g. Pegawai yang melaksanakan cuti besar, cuti alasan penting, dan cuti sakit,
- h. Pegawai yang tidak mengikuti upacara bendera sesuai ketentuan di lingkungan unit kerjanya,
- i. Pegawai yang tidak menggunakan seragam kerja.

Pengurangan tunjangan kinerja dinyatakan dalam % (persen) dan dihitung secara kumulatif yang dalam 1 (satu) bulan paling banyak sebesar 100% (seratus persen) (Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia: 2016).

### 2.2.2.3 Macam-macam Tunjangan Kinerja

Seorang PNS disamping mendapatkan gaji pokok (gapok) juga mendapat berbagai macam tunjangan baik melekat maupun tidak dengan gaji pokok tersebut. Jenis tunjangan yang diterima oleh seorang PNS maupun CPNS akan berbeda-beda tergantung dimana yang bersangkutan berdinias. Adapun tunjangan kinerja yang diberikan pegawai di BPTP Jawa Timur, yaitu:

a. Tunjangan Umum

Tunjangan ini diberikan kepada semua PNS dan akan ditambah dengan tunjangan kinerja tersebut. Sehingga tunjangan ini untuk pegawai yang tidak memiliki jabatan tertentu.

b. Tunjangan Jabatan

Tunjangan ini diberikan untuk pegawai yang mempunyai jabatan tertentu seperti yang sudah menjadi fungsional litkayasa, fungsional peneliti fungsional penyuluh. Pegawai yang mempunyai jabatan ini mendapatkan dua tunjangan sekaligus dan tunjangan yang diberikan memiliki kriteria tersendiri untuk menentukan besaran tunjangan yang diterima pegawai. Jika pegawai yang menjabat sebagai fungsional tidak mengumpulkan angka kredit, maka tunjangan tersebut tidak naik. Maksud dari angka kredit tersebut

mengumpulkan tulisan dan mengirim ke kantor pusat hasil penelitian yang sudah dilakukan.

#### 1. Tunjangan Fungsional Litkayasa

Peraturan yang mengatur besaran tunjangan Litkayasa diberikan kepada pegawai yang ingin menjadi peneliti atau penyuluh tetapi tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, fungsional litkayasa ini bekerja sebagai teknisi, pengamatan di lapang, mendampingi temuan kelompok tani untuk mencari data, kemudian kegiatan tersebut di tulis dalam buku panduan.

#### 2. Tunjangan Fungsional Peneliti dan Penyuluh

Peraturan yang mengatur besaran tunjangan fungsional sangat banyak tergantung masing-masing rumpun. Jabatan fungsional ini diberikan kepada PNS yang diangkat dan ditugaskan secara penuh dalam pekerjaannya dan diutamakan berpendidikan sarjana dan mampu mengerjakan target yang telah ditentukan. Pekerjaan yang dilakukan peneliti dan penyuluh ini untuk mengolah data yang diperoleh dari pegawai fungsional litkayasa, kemudian membuat laporannya, serta selalu berkarya.

### **2.2.3 Kepuasan Kerja**

#### **2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2012: 74), istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja

tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Kepuasan kerja ternyata merupakan topik yang sangat populer dikalangan ahli psikologi industri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat kerja dengan baik, penuh semangat aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2005: 117), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Sedangkan menurut Wexley dan Yuki dalam Mangkunegara (2005: 117), kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Berdasarkan pendapat Keith Davis, Wexley, dan Yuki kepuasan dapat diartikan sebagai suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat besar manfaatnya baik untuk kepentingan individu, tempat kerja, dan masyarakat. Sedangkan ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Jadi kepuasan karyawan adalah merupakan masalah penting

yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan pekerjaan yang tinggi.

### **2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap karyawan dan faktor tersebut dapat memberikan kepuasan kerja karyawan, tetapi bergantung pada diri masing-masing karyawan. Menurut Mangkunegara (2005: 120), ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya:

- \* Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- \* Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

### **2.2.3.3 Teori Tentang Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai dan Sagala (2011: 856), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, semakin tinggi penilaian dengan kegiatan yang

dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Berikut ini teori tentang kepuasan kerja, yaitu:

- a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*), teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.
- b. Teori Keadilan (*Equity Theory*), teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya dalam situasi kerja.
- c. Teori Dua Faktor (*Two Factory Theory*), kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda itu. Teori ini mengaitkan faktor intrinsik berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja, dan di sisi lain menghubungkan faktor-faktor ekstrinsik dalam ketidakpuasan kerja. Faktor pertama dinamakan faktor pemuas (*motivation factor, satisfier, atau intrinsic motivation*). Faktor kedua dinamakan faktor pemelihara (*maintenance factor, disatisfier atau extrinsic motivation*).

#### **2.2.4 Pemberian Tunjangan Dengan Kepuasan Pegawai dalam Perspektif Islam**

Pada masa perkembangan teknologi dewasa ini khususnya sektor retail tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena kinerja dari karyawan/staf sebagai sumber daya manusia akan mempengaruhi faktor yang lain. Menyadari bahwa manusia adalah faktor penentu yang sangat penting dan

menjadi pusat perhatian setiap kegiatan operasionalnya, maka setiap Instansi/UPT dituntut mengelola sumber daya manusia yang ada agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan selalu berorientasi pada penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien dalam kinerjanya.

Menurut As'ad (1991: 48), pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapaistandart dikatakan sebagai tidak produktif atau ber *performance* rendah.

Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-A'raaf ayat 39:

وَقَالَتْ أُولَاهُمْ لِأَخْرَاهُمْ فَمَا كَانَ لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ فَضْلٍ فذُوقُوا الْعَذَابَ بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ

Artinya: *Dan berkata orang-orang yang masuk terdahulu di antara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: "Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikit pun atas kami, maka rasakanlah siksaan karena perbuatan yang telah kamu lakukan".*

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya segala kelebihan hanyamilik Allah, oleh karena itu bekerja tidak hanya sebatas *ubuddiyah* saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah pahala (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan *ukhrowi*, akan tetapi juga merupakan pekerjaan sosial yang bersifat duniawi.

Sebagai agama universal, yang konten ajaran tidak pernah lekang oleh waktu, atau lapuk oleh zaman, dengan basisnya Al Quran, Islam sudah mengajarkan kepada

umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat at-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"* ([www.wordpress.com](http://www.wordpress.com)).

Pemberian tunjangan terjadi karena adanya kinerja yang baik. Tunjangan merupakan imbalan kerja di luar gaji yang dapat diwujudkan berupa honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, atau pensiun. Menurut Rahman (1995: 361), upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, upah atau ujrâh dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu:

- a. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua belah pihak yang bertransaksi.
- b. Upah yang sepadan (*ajrul mitsl*), upah yang sepadan dengan kerjanya serta serta dengan kondisi pekerjaannya. Upah yang sepadan ini dapat merupakan upah yang sepadan dengan pekerja/profesinya saja.

Menurut Qardawi (1997: 406), dalam penentuan upah harus memperhatikan dua hal. *Pertama*, nilai kerja itu sendiri karena tidak akan mungkin disamakan dengan

orang yang pandai dengan orang yang bodoh, orang yang cerdas dengan orang yang dungu, orang yang tekun dengan orang yang lalai, karena menyamakan dan perbedaan antara dua orang yang berbeda adalah suatu kezaliman, Allah berfirman:

هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ

Artinya: “... adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui” (Az-Zumar: 9).

Firmannya, yaitu:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رُبُّكَ بَعِافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakan. Dan Tuhan-Mu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan” (Al-An’am: 132).

Kedua, kebutuhan pekerja karena ada kebutuhan pokok manusia yang harus dipenuhi, baik berupa makanan, pakaian tempat tinggal maupun “segala sesuatu yang diperlukan sesuai kondisinya tanpa berlebihan dan kekikiran, untuk pribadi orang tersebut dan orang yang menjadi tanggungannya”.

Pemberian imbalan diharapkan akan memberikan dorongan semangat bekerja bagi pegawai dan akan dapat memberikan kepuasan tersendiri. Upah/imbalan yang diberikan sebagaimana yang dinyatakan dalam firman-Nya.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (Al-Ahqaaf: 19).

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Selain itu, cara pemberian gaji kepada pegawai dalam Islam telah digariskan dengan sabda Nabi SAW:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: “Berikan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering.” (HR.Ibnu Majah).

Maksud dari hadits ini adalah untuk segera memberikan hak pegawai setelah selesai bekerja, bisa disebut juga dengan pemberian gaji pada setiap bulannya (Wijaya: 2014).

Dalam Islam bekerja dinilai sebagai kebaikan dan kemalasan dinilai sebagai keburukan. Tingkat kepuasan manusia tidak ada batasannya, sehingga keinginan akan selalu terus menerus ingin terpenuhi. Islam telah membatasi tingkat kepuasan manusia dengan tingkat kebutuhan yang seharusnya dipenuhi. Pertemuan antara tingkat kepuasan manusia yang tidak ada batasnya dengan tingkat pemenuhan kebutuhan dasar manusia yang menjadikan seorang yang *tawadhu'*. Ketika yang didahulukan tingkat kepuasannya maka akan terlihat hidup yang berlebihan, maka sebaliknya jika yang didahulukan kebutuhan, maka seseorang akan terlihat hidup yang bersahaja (Zuhaili: 2011).

Adapun ayat Al-Quran yang menjelaskan tentang kepuasan dalam bekerja.

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: *Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhan-mu memaklumkan: "sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih"* (Ibrahim: 7).

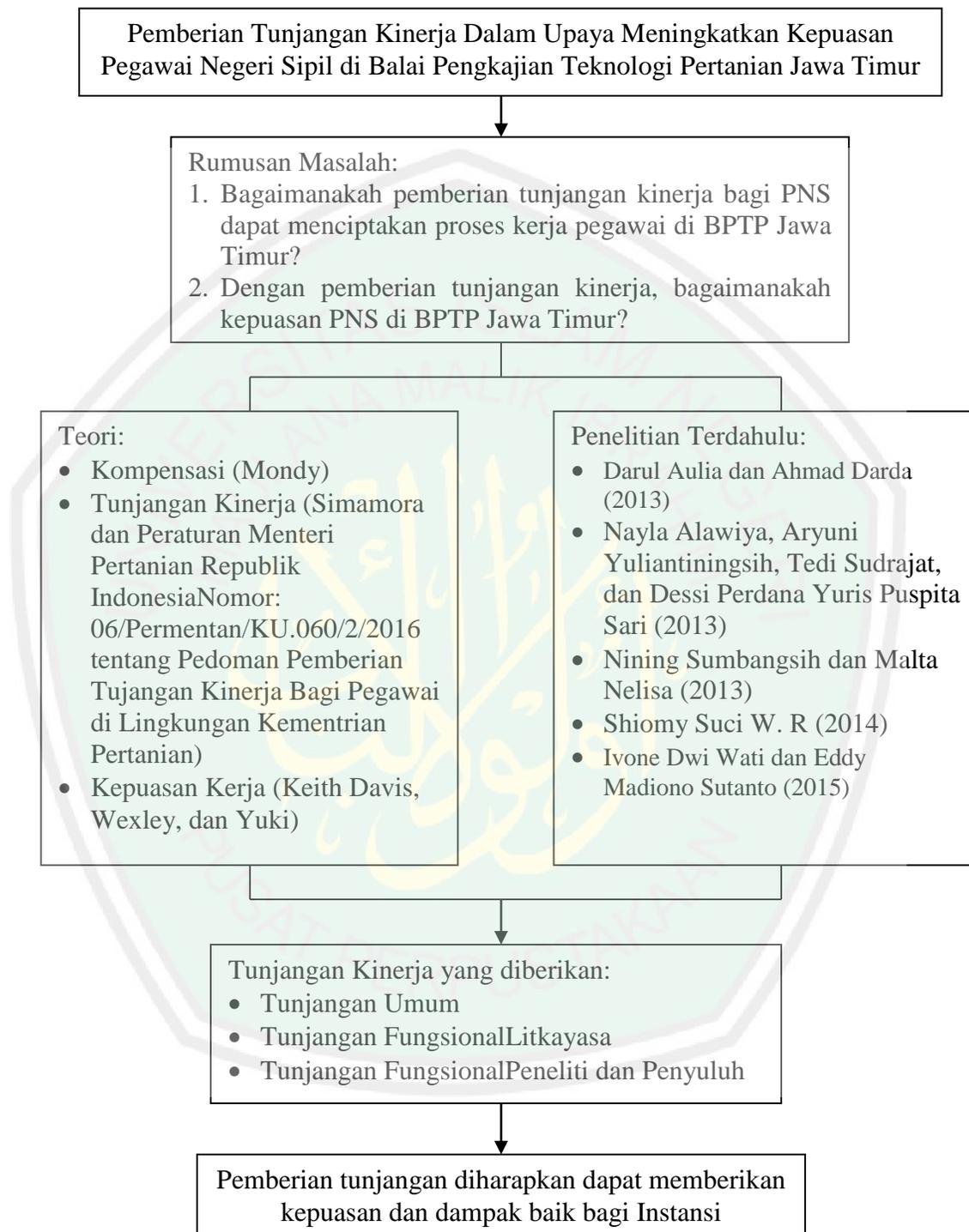
Menurut tafsir Quraish Shihab, ingatlah, wahai Banû Isrâ'îl, ketika kalian diberitahu Tuhan dengan mengatakan, "Apabila kalian mensyukuri nikmat penyelamatan dan lain-lain yang pernah Aku berikan kepada kalian berupa keteguhan iman dan ketaatan, niscaya Aku akan menambah nikmat-nikmat yang telah Aku berikan itu. Tetapi apabila kalian mengingkarinya dengan kekafiran dan perbuatan maksiat niscaya Aku akan menyiksa kalian dengan siksaan yang menyakitkan. Siksaan-Ku memang sangat pedih bagi orang-orang yang ingkar" (<http://tafsirq.com>).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa umat manusia dituntut untuk selalu bersyukur atas nikmat yang telah diberikan Allah SWT kepada-Nya. Bersyukur atas ridho-Nya berkaitan dengan kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja. Bekerja yang didasarkan dengan kesadaran untuk bersyukur akan mendidik karyawan untuk menerima adanya suatu pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Dengan demikian sudah jelas, bahwa Islam menganjurkan untuk selalu menerima (puas) dalam bekerja yang selalu diimbangi dengan bersyukur dan usaha.

### 2.3 Kerangka Berfikir

Menurut Yakub, Tulim, dan Suharsil (2014: 2), sumber daya yang paling penting dalam setiap organisasi adalah sumber daya manusia, karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas untuk mencapai tujuan, memperoleh keuntungan, serta mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal.

Sumber daya manusia di setiap instansi pemerintahan harus ditingkatkan, serta diberikan apresiasi dalam bekerja seperti pemberian tunjangan untuk meningkatkan kepuasan PNS. Pemberian tunjangan yang ada di Kementerian Pertanian ini ada tunjangan fungsional umum, tunjangan fungsional litkayasa, dan tunjangan fungsional peneliti dan penyuluh. Beberapa tunjangan kinerja tersebut bertujuan untuk meningkatkan semangat bekerja pegawai terutama PNS. Pemberian tunjangan kinerja akan dapat melihat dari sisi kepuasan pegawai, diharapkan dengan adanya pemberian tunjangan kinerja dapat meningkatkan kepuasan bekerja yang tinggi dan sesuai dengan harapan pegawai, karena tunjangan tersebut diberikan dengan adanya kriteria yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor: 06/Permentan/KU.060/2/2016 tentang Pedoman Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementrian Pertanian, serta tunjangan kinerja diberikan sesuai dengan jabatan yang dimiliki, karena setiap PNS berbeda pemberian tunjangannya.



**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

##### 3.1.1 Pendekatan Kualitatif

Menurut Salim (2006: 3), sebagai suatu alternatif pendekatan kualitatif sudah semestinya memiliki ciri-ciri unik yang membedakan dari pendekatan kuantitatif. Ciri-ciri inilah yang nantinya akan membangun konsep dan definisi pendekatan kualitatif. Namun, karena kelahiran pendekatan kualitatif sendiri melampaui berbagai fase historis yang panjang, cakupan definisinya pun bersifat sangat lumer. Makna dari konsep dan istilah *penelitian kualitatif* sebagaimana disebut Denzim dan Licoln dalam Salim (2006: 3), berkaitan dan sekaligus mempresentasikan fase-fase perkembangan tersebut. Penelitian kualitatif memiliki karakteristik sebagai berikut: (1) data penelitian diperoleh secara langsung dari lapangan dan bukan dari laboratorium atau penelitian yang terkontrol, (2) penggalan data dilakukan secara alamiah, melakukan kunjungan pada situasi-situasi alamiah subjek, dan (3) untuk memperoleh makna baru dalam bentuk kategori-kategori jawaban, serta wajin mengembangkan situasi dialogis sebagai situasi ilmiah.

Metode penelitian kualitatif untuk menyelidiki objek yang tidak dapat diukur dengan angka-angka ataupun ukuran lain yang bersifat eksak. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan.

Analisis deskriptif kualitatif memiliki 4 metode, yaitu metode historis, metode komparatif, metode historis komparatif, dan metode studi kasus.

### 3.1.2 Jenis Penelitian Studi Kasus

Metode-metode yang terdapat di pendekatan kualitatif tersebut memiliki fungsi masing-masing, namun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus. Menurut Stake dalam Ratna (2010: 191), studi kasus adalah pilihan terhadap objek penelitian, bukan konsekuensi metodologis. Kasus-kasus yang dipilih mungkin bersifat sederhana, mungkin juga rumit dan kompleks.

Menurut Daniel (2002: 116), metode studi kasus lebih mirip dengan metode survei. Bedanya dalam studi kasus, populasi yang akan diteliti lebih terarah atau terfokus pada sifat tertentu yang tidak berlaku umum. Biasanya dibatasi oleh kasus, lokasi, tempat tertentu, serta waktu tertentu. Metode pengambilan contoh dalam studi kasus tidak terlalu mengikat sejauh penetapan suatu kasus benar-benar tepat. Metode studi kasus ini merupakan metode yang dipergunakan dengan tujuan untuk mempelajari salah satu gejala nyata dalam kehidupan berkerja. Obyeknya adalah keadaan kelompok-kelompok dalam suatu pegawai, lembaga-lembaga karyawan, maupun individu-individu dalam pegawai.

Dalam penelitian ini di mana pemberian tunjangan kinerja dalam upaya meningkatkan kepuasan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dikarenakan dengan adanya tunjangan ini diharapkan para pegawai dapat maksimal dalam bekerja, serta lebih bersemangat dan mempunyai kepuasan tersendiri atas pemberian tunjangan kinerja

tersebut. Sehingga, jika pegawai dapat memanfaatkan waktunya dalam bekerja diharapkan dapat membuahkan hasil dan sesuai dengan tujuan ia bekerja.

### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur. Penentuan lokasi penelitian dilakukan dengan dasar pertimbangan pemilihan sebagai berikut :

1. Perusahaan BPTP Jawa Timur ini sangat cocok untuk dijadikan bahan penelitian.
2. Dari segi partisipasi pegawai sangat baik sehingga dianggap mampu untuk mengaplikasikan kinerja ini.

Dalam melaksanakan proses penelitian ini melibatkan pihak internal terutama untuk para PNS yang mendapatkan tunjangan kinerja dan yang menjabat sebagai fungsional guna mengembangkan semangat bekerja dengan adanya tunjangan tersebut.

### **3.3 Data dan Jenis Data**

Data adalah catatan keterangan bukti kebenaran, bahan-bahan yang dipakai sebagai dukungan penelitian. Pada penelitian ini jenis data yang dikumpulkan adalah data primer dan sekunder.

### 1. **Data Primer (*Primary*)**

Menurut Indriantoro dalam Supriyanto dan Machfudz (2010: 191), data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Karena data primer dikumpulkan oleh peneliti, maka diperlukan sumberdaya yang cukup memadai. data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan wawancara observasi langsung dengan karyawan terutama Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada BPTP Jawa Timur.

### 2. **Data Sekunder (*Secondary*)**

Menurut Sugiyono dalam Supriyanto dan Machfudz (2010: 194), data sekunder (*secondary*) merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari data yang sudah ada sebelumnya seperti mengambil dokumen yang dianggap relevan sebagai data pelengkap, serta data ini digunakan untuk mendukung data primer.

### 3.4 **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, maka teknik pengumpulan data primer dan sekunder yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. **Wawancara (*Interview*)**

Menurut Nazir dalam Supriyanto dan Machfudz (2010: 199), wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab dengan dilakukan oleh dua pihak, serta menggunakan alat yang dinamakan

*interview guide* (panduan wawancara). Wawancara merupakan pengajuan pertanyaan kepada responden yang dilakukan secara lisan untuk menukar informasi (Mangkuprawira, 2011: 112).

## **2. Observasi**

Teknik observasi merupakan cara yang menggunakan pengamatan atau penginderaan langsung terhadap suatu benda, kondisi, situasi, proses, atau perilaku dari pengamatan langsung. Pada observasi ini yang dilakukan adalah mengamati kegiatan para karyawan, seperti melihat pegawai dengan ketepatan waktunya dalam datang bekerja, keseriusan bekerja, dan lain sebagainya.

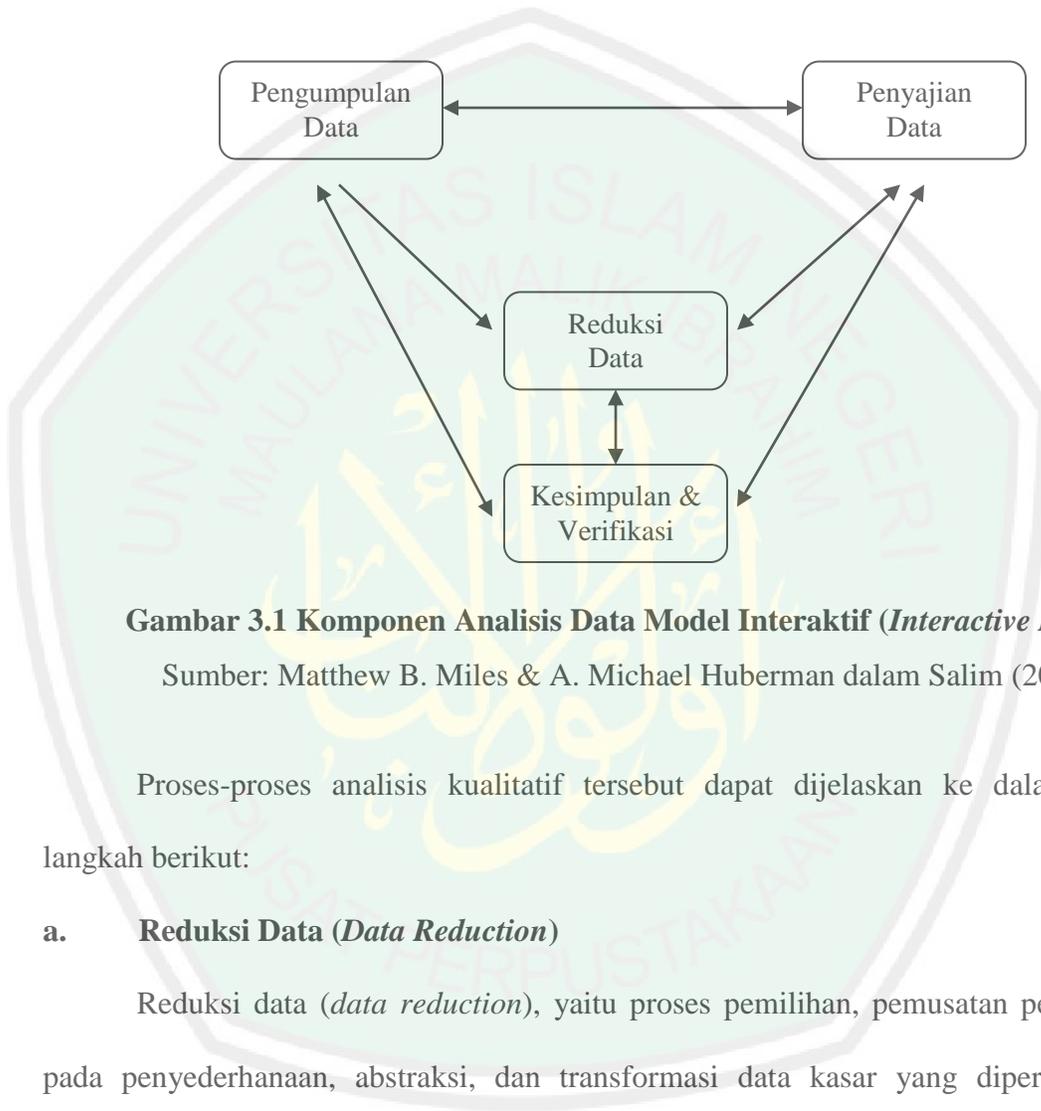
## **3. Dokumentasi**

Dokumentasi dengan mengumpulkan data dalam bentuk foto yang diambil di lokasi penelitian. Namun, tidak semua tahapan dalam rancang bangun memiliki dokumentasi, hal ini dikarenakan pada saat melakukan penelitian tahapan-tahapan pada rancang bangun telah dilaksanakan.

### **3.5 Analisis Data**

Menurut Salim (2006: 22), proses analisis data kualitatif berlangsung selama dan pasca pengumpulan data. Proses analisis mengalir dari tahap awal hingga tahap penarikan kesimpulan hasil studi. Meski demikian, proses analisis tidak menjadi kaku oleh batasan-batasan kronologis tersebut. Komponen-komponen analisis data (yang mencakup reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan) secara interaktif saling

berhubungan selama dan sesudah pengumpulan data. Karakter yang demikian menjadi analisis data kualitatif tersebut sebagai model interaktif.



**Gambar 3.1** Komponen Analisis Data Model Interaktif (*Interactive Model*)

Sumber: Matthew B. Miles & A. Michael Huberman dalam Salim (2006)

Proses-proses analisis kualitatif tersebut dapat dijelaskan ke dalam tiga langkah berikut:

**a. Reduksi Data (*Data Reduction*)**

Reduksi data (*data reduction*), yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi data kasar yang diperoleh di lapangan studi.

**b. Penyajian Data (*Data Display*)**

Penyajian data (*data display*), yaitu deskripsi kumpulan informasi tersusun yang memungkinkan untuk melakukan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif yang lazim digunakan adalah bentuk teks naratif.

**c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing and Verification*)**

Penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing and verification*). Dari permulaan data, penelitian kualitatif ini mencari makna dari setiap gejala yang diperoleh di lapangan, mencatat keterangan aturan atau pola penjelasan dan konfigurasi yang mungkin ada, alur kausalitas, dan proposisi. Selama penelitian masih berlangsung, setiap kesimpulan yang ditetapkan akan terus menerus diverifikasi hingga benar-benar diperoleh konklusi yang valid dan kokoh.

## BAB IV

### PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 4.1.1 Sejarah BPTP Jawa Timur

Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur adalah sebuah institusi pemerintah yang dinaungi Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian Republik Indonesia, BPTP Jawa Timur beralamatkan di jalan raya karangploso KM 4 Kabupaten Malang ini merupakan institusi yang menghasilkan dan menyediakan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi dalam arti luas untuk menunjang pengembangan pertanian berwawasan agribisnis bagi seluruh masyarakat, khususnya Jawa Timur.

Pada awal pembentukannya, BPTP Jawa Timur merupakan gabungan(*merger*) dari berbagai unit kerja jajaran Badan Litbang Pertanian yang ada di Jawa Timur (16 unit kerja), yaitu eks Sub Balithorti Malang, Sub Balithorti Tlekung, Sub Balittan Mojosari, Sub Balitnak Grati, beserta kebun percobaan yang berada dibawahnya, dan Balai Informasi Pertanian Wonocolo, Surabaya, yang dibentuk Berdasarkan SK Mentan No. 798/kpts/OT.210/ 12/1994, tanggal Desember 1994, dan mulkai efektif pada tanggal 1 April 1995 dengan nama BPTP Karangploso. Dalam perjalannya, BPTP Krangploso mengalami reorganisasi lagi dengan keluarnya SK Mentan terbaru No. 350/kpts/OT.210/6/2001, tanggal 14 Juni 2001, menjadi BPTP Jawa Timur dengan hanya dua unit kerja yang tergabung di dalamnya, yaitu Laboratorium

Diseminasi Wonocolo dan Kebun Percobaan Mojosari. Perubahan ini membawa konsekuensi terhadap penyempurnaan tugas dan fungsi Balai secara keseluruhan, sedangkan kronologi sejarah nama instansi sehingga menjadi Balai Pengkajian Teknologi Jawa Timur adalah:

**Tabel 4.1**  
**Kronologi Sejarah Nama Instansi BPTP Jawa Timur**

<b>Tahun</b>	<b>Nama Instansi</b>
1931	Nama Instansi Igemene Proefstation voor Landbouw, Bogor.
1936-1953	Nama Instansi Proeftuinen voor Tuinbow, Oost Java, Malang. Pimpinan R. Soepangat
1953-1957	Nama Instansi Kebun-kebun Perjtobaan Jawa Timur di Malang. Pimpinan R. Koestomo
1957-1959	Nama Instansi Tjabang Bagian Perkebunan Rakjat Malang, dari Pusat Djawatan Pertanian Rakjat Djakarta. Pimpinan Mahfoedi
1959-1961	Naman Instansi Tjabang Bagian Perkebunan Rakjat Malang, dari Pusat Djawatan Pertanian Rakjat Djakarta. Pimpinan R. Soehandro
1961-1967	Nama Instansi Tjabang Lembaga Penelitian Tanaman Sajur Majur, Buah-Buahan dan Bunga-bunga (Hortikultura) Malang, dari Lembaga Penelitian Tanaman Sajur Majur, Buah-buahan dan Bunga-bunga (Hortikultura) Jakarta. Pimpinan R. Widodo
1967-1981	Tjabang Lembaga Penelitian Hortikultura Malang dari Lembaga Penelitian Hortikultura Jakarta pimpinan R. Widodo
1981-1984	Nama Instansi Balai Penelitian Tanaman Pangan Malang, dari Pusat Penelitian dan Pengembangan Tanaman Pangan Bogor. Pimpinan Dr. Ir. Soetarjo Brotonegoro

1984-1988	Nama Instansi Eks. Cabang LPH Malang menjadi Sub Balai Penelitian Hortikultura Malang. Pimpinan Ir. F. Kasijadi, MS.
1988-1995	Nama Instansi Sub Balai Penelitian Hortikultura Malang. Pimpinan Ir. Nur Imah Sidik, MS
1995-1998	Nama Instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Karangploso. Pimpinan Dr. Sumarno, MSc
1998-2001	Nama Instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jawa Timur. Pimpinan Dr. Ir. Suyamto H.
2001-2004	Nama Instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jawa Timur. Pimpinan Dr. Ir. Suyamto
2004-2005	Nama Instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jawa Timur. Pimpinan Dr. Ir. Mat Syukur Ms.
2006-2013	Nama Instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jawa Timur. Pimpinan Dr. Sudarmadi
2013-sekarang	Nama Instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jawa Timur. Pimpinan Dr. Tri Sudaryono, MS

Sumber: *BPTP Jawa Timur, 2016*

#### 4.1.2 Visi, Misi, dan Fungsi BPTP Jawa Timur

Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jawa Timur mempunyai visi dan misi serta tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

##### 1. Visi

BPTP Jawa Timur merupakan penghasil dan penyedia teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi dalam arti luas untuk menunjang pengembangan pertanian berwawasan agribisnis bagi Provinsi Jawa Timur. Untuk mewujudkan hal tersebut, visi BPTP Jawa Timur ke depan adalah: Institusi penghasil dan penyedia teknologi tepat guna spesifik lokasi Jawa Timur.

## 2. Misi

- Menghasilkan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi yang sesuai dengan ketersediaan sumberdaya.
- Menyediakan, mendiseminasikan dan mempromosikan teknologi tepat guna untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing hasil-hasil pertanian yang berwawasan lingkungan dan agribisnis.
- Meningkatkan pendapatan keluarga tani dan kesempatan kerja produktif yang berkeadilan.
- Menjalin kemitraan dengan stakeholder (instansi terkait, swasta, LSM dll.) untuk memberdayakan petani dalam mengelola usaha taninya.
- Menumbuhkembangkan peran kelembagaan untuk memantapkan ketahanan pangan.
- Memberikan masukan untuk penyusunan kebijakan pembangunan pertanian daerah.

Tugas pokok BPTP Jawa Timur adalah melaksanakan pengkajian dan perakitan teknologi tepat guna spesifik lokasi bagi semua komoditas pertanian, baik tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, peternakan dan perikanan dengan teknologi yang bersifat terapan (siap pakai) dengan mempertimbangkan optimasi produksi serta pendapatan petani.

### 3. Fungsi

- Mengadakan inventarisasi dan identifikasi kebutuhan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi.
- Melakukan penelitian dan pengkajian serta perakitan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi.
- Menyiapkan paket teknologi hasil pengkajian dan perakitan untuk bahan penyusunan materi penyuluhan.
- Melaksanakan pelayanan tata usaha Balai.
- Mengadakan pelayanan teknik kegiatan Pengkajian/penelitian dan perakitan teknologi pertanian (<http://jatim.litbang.pertanian.go.id>).

#### 4.1.3 Rekapitulasi Pegawai dan Struktur Organisasi BPTP Jawa Timur

Berdasarkan rekapitulasi pegawai menurut golongan dan pendidikan akhir di Kementerian Pertanian terdapat 172 Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di BPTP Jawa Timur, berikut rekap golongan pendidikan terakhir:

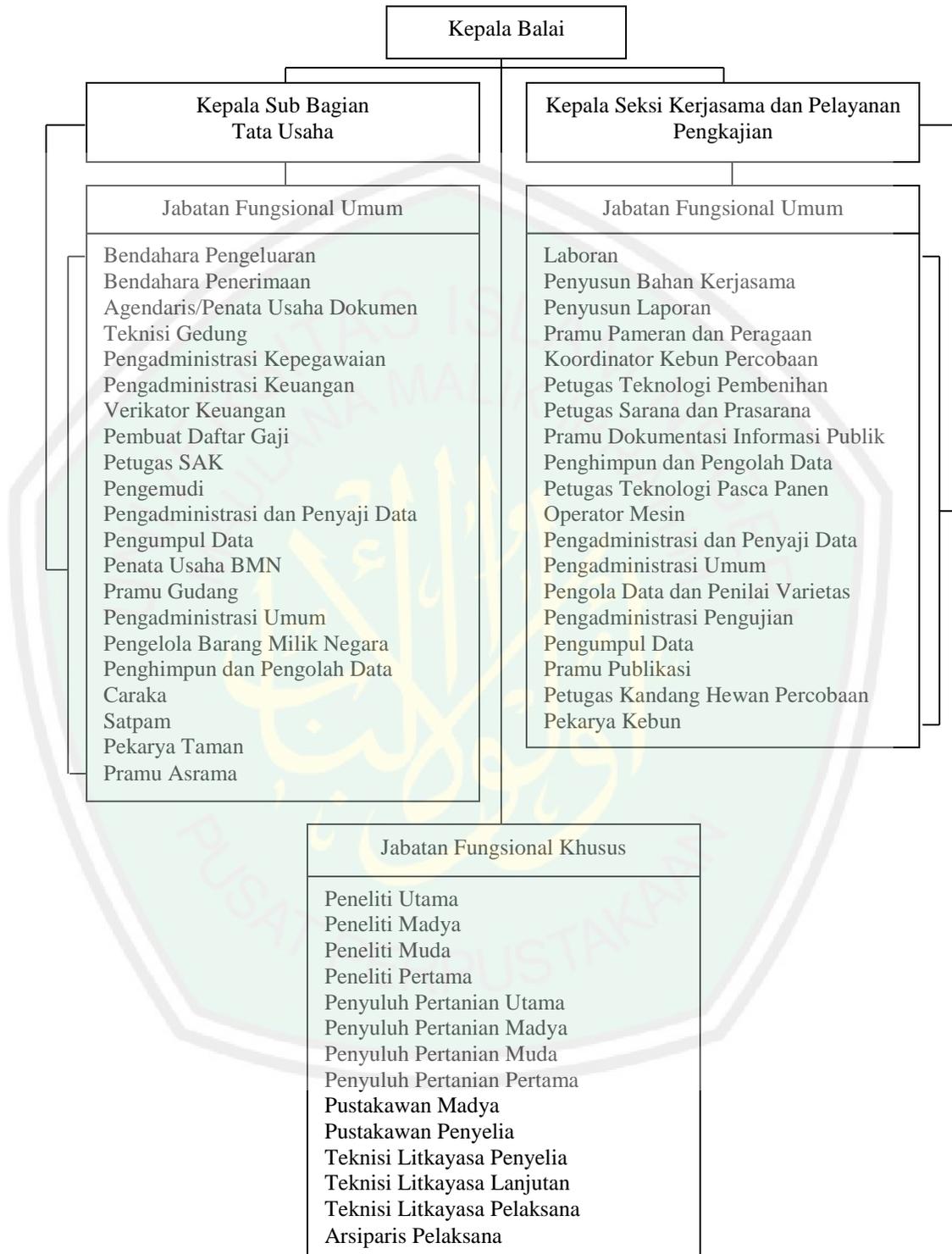
**Tabel 4.2**  
**Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil**

No	Jenjang Pendidikan	Gol/Ruang I	Gol/Ruang II	Gol/Ruang III	Gol/Ruang IV
1.	SD	5	1	-	-
2.	SLTP	-	8	-	-
3.	SLTA	-	31	20	-
4.	D1	-	-	-	-

5.	D2	-	-	-	-
6.	D3	-	1	4	-
7.	SM	-	-	2	-
8.	D4	-	-	1	1
9.	S1	-	-	47	13
10.	S2	-	-	12	18
11.	S3	-	-	-	8
<b>Jumlah</b>		172			

Sumber: Rekap golongan pendidikan terakhir BPTP Jawa Timur, 2016.

Berdasarkan SK Mentan No. 350/Kpts/OT.210/6/2001, tanggal 14 Juni 2011 tentang reorganisasi dalam lingkup Badan Litbang pertanian, maka struktur organisasi BPTP Jawa Timur terdiri dari 2 eselon yaitu eselon III (Kepala Balai) dan eselon IV (Subbag Tata Usaha dan Seksi Pelayanan Teknis). Namun, untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan administrasi dan sebagainya, maka secara struktural BPTP Jawa Timur juga menempatkan subseksi dan urusan yang secara skematik berikut ini:



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

Sumber: *BPTP Jawa Timur, 2016*

Dari gambar 4.1 dapat dilihat *job desk* masing-masing bagian dan sub bagian struktur organisasi, yaitu:

1. Kepala Balai

- Pelaksanaan inventarisasi dan identifikasi kebutuhan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi,
- Pelaksanaan penelitian, pengkajian dan perakitan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi,
- Pelaksanaan pengembangan teknologi dan diseminasi hasil pengkajian serta perakitan materi penyuluhan,
- Penyiapan kerjasama, informasi, dokumentasi, serta penyebarluasan dan pendayagunaan hasil pengkajian, perakitan dan pengembangan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi,
- Pemberian pelayanan teknik kegiatan pengkajian, perakitan dan pengembangan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi,
- Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Balai.

2. Seksi Pelayanan Teknis

- Seksi Kerjasama dan Seksi Sarana

Seksi Kerjasama dan Pelayanan Pengkajian mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana, program, anggaran, pemantauan, dan evaluasi serta laporan, dan penyiapan bahan kerjasama, informasi, dokumentasi, dan penyebarluasan dan pendayagunaan hasil, serta

pelayanan sarana pengkajian, perakitan, dan pengembangan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi.

- Sub Bagian Tata Usaha

Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan kepegawaian, keuangan, perlengkapan, surat menyurat, dan kearsipan, serta rumah tangga.

- Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari jabatan fungsional Peneliti, Penyuluh Pertanian dan sejumlah jabatan fungsional lainnya yang terbagi dalam berbagai kelompok jabatan fungsional berdasarkan bidang masing-masing, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berikut tugas dari masing-masing fungsional:

1) Kelompok Jabatan Fungsional Peneliti

- Melakukan inventarisasi dan identifikasi kebutuhan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi.
- Melakukan penelitian, pengkajian dan perakitan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi.
- Melakukan kegiatan fungsional lainnya sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.

## 2) Kelompok Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian

- Melakukan pengembangan teknologi dan diseminasi hasil pengkajian serta perakitan materi penyuluhan.
- Melakukan kegiatan fungsional lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## 3) Kelompok Jabatan Fungsional lainnya

- Sesuai dengan jabatan masing-masing berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku (<http://jatim.litbang.pertanian.go.id>).

### 4.1.4 Ketenagakerjaan BPTP Jawa Timur

BPTP Jawa Timur mempunyai peraturan dalam jam kerja, sehingga jam kerja yang berlaku di Lingkungan Kementerian Pertanian sebanyak 8 jam dalam sehari. Dalam menjalankan pekerjaannya pegawai tersebut akan mengikuti jam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi, pegawai bekerja selama 5 hari jam kerja dalam satu minggu kumulatif sebanyak 37,5 jam dan tidak boleh diganggu untuk kegiatan-kegiatan lain di luar kedinasan dengan ketentuan, sebagai berikut:

- Hari Senin s/d hari Kamis : Pukul 07.30 – 16.00
- Waktu istirahat : Pukul 12.00 – 13.00
- Hari Jum'at : Pukul 07.30 – 16.30
- Waktu istirahat : Pukul 11.30 – 13.00

Ketentuan mengenai hari dan jam kerja pada unit kerja di lingkungan Kementerian Pertanian yang tugasnya bersifat khusus diatur dengan keputusan

masing-masing pimpinan unit kerja Eselon I setelah mendapatkan pertimbangan teknis atau persetujuan dari Sekretaris Jenderal Kementerian Pertanian. Pegawai wajib masuk dan pulang kerja sesuai ketentuan jam kerja dengan mengisi daftar hadir elektronik. Pengisian daftar hadir dilakukan paling kurang 2 kali pada waktu masuk dan pulang kerja. Pengisian daftar hadir dilakukan secara manual apabila:

- a. Perangkat dan sistem daftar hadir mengalami kerusakan/tidak berfungsi,
- b. Pegawai belum terdaftar dalam sistem daftar hadir elektronik,
- c. Terjadi keadaan kahar (*force majeure*) berupa bencana alam atau kerusakan sehingga suatu kegiatan tidak dapat dilakukan sebagaimana mestinya, dan
- d. Lokasi kerja atau jumlah pegawai tidak efisien untuk disediakan sistem kehadiran elektronik (Peraturan Menteri Pertanian RI: 2016).

#### **4.1.5 Fasilitas dan Layanan BPTP Jawa Timur**

Untuk mendukung kegiatan pengkajian dan diseminasi hasil-hasilnya, BPTP Jatim dilengkapi dengan sarana dan prasarana, mulai dari yang mendasar (laboratorium), Kebun Percobaan, lahan, berbagai bangunan, perpustakaan, Klinik Agribisnis dan Unit Produksi Benih Sumber (UPBS). BPTP Jatim memiliki 3 instalasi, berupa 2 kebun percobaan (KP Karangploso di Malang dan KP Mojosari di Mojokerto) dan 1 Laboratorium Diseminasi Wonocolo di Surabaya. Secara mendasar, ketiga instalasi tersebut mempunyai fungsi yang unik. KP Karangploso dan Mojosari, secara umum berfungsi sebagai lokasi kegiatan pengkajian dan diseminasi, visitor plot dan produksi berbagai hasil kajian. Sedangkan Labdis Wonocolo, secara khusus

berfungsi untuk memproduksi bahan-bahan diseminasi dan penyuluhan, baik cetak maupun audio-visual BPTP Jatim didukung oleh SDM sejumlah 213 orang dari berbagai strata pendidikan. Laboratorium Diseminasi Wonocolo Kebun Percobaan Mojosari Kebun Percobaan Karangploso.

Melalui berbagai layanan yang disediakan BPTP Jatim. Untuk menjangkau cakupan sasaran yang lebih luas itu, maka BPTP Jatim :

1. Membangun visitor plot, yaitu gelar rakitan teknologi sebagai sarana belajar bagi petani dan masyarakat luas.
2. Melayani kunjungan dalam berbagai bentuk dan tujuannya (studi banding atau konsultasi).
3. Mengadakan pelatihan.
4. Secara periodik, menyelenggarakan open house, ekspose atau pameran
5. Menyediakan publikasi rakitan teknologi secara gratis.
6. Mempublikasi hasil-hasil pengkajian, baik dalam media cetak (koran dan tabloid), maupun elektronik (radio dan televisi).

#### **4.2 Paparan Data**

Penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data-data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan didasari oleh orang atau perilaku yang diamati. Pendekatannya diarahkan pada latar dan individu secara *holistik* (utuh). Jadi, tidak dilakukan proses isolasi pada objek penelitian kedalam variabel atau hipotesis. Tetapi memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan. Pada penelitian kualitatif

peneliti dituntut dapat menggali data berdasarkan apa yang diucapkan, dirasakan, dan dilakukan oleh sumber data. Pada penelitian kualitatif peneliti bukan sebagaimana seharusnya apa yang dipikirkan oleh peneliti, tetapi berdasarkan sebagaimana adanya yang terjadi di lapangan, yang dialami, dirasakan, dan dipikirkan oleh sumber data. Dengan melakukan penelitian melalui pendekatan deskriptif maka peneliti harus memaparkan, menjelaskan, menggambarkan data yang telah diperoleh oleh peneliti melalui wawancara mendalam yang dilakukan dengan para informan.

Pentingnya informan terletak pada ketepatan informasi yang nantinya akan mempengaruhi relevan atau tidak informan tersebut dengan objek penelitian yang akan diteliti. Penetapan informan ini haruslah telah mengetahui, mengalami, dan merasakan secara pasti tentang Tunjangan Umum, Tunjangan Fungsional Litkayasa, dan Tunjangan Fungsional Peneliti dan Penyuluh pada BPTP Jawa Timur. Pemberian Tunjangan tersebut sebagai acuan untuk memberikan semangat bekerja dan memenuhi target dari instansi tersebut, penentuan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan sederhana dan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Dalam penelitian ini informan akan di pilih secara acak satu-satu dari setiap pemberian Tunjangan Umum, Tunjangan Fungsional Litkayasa, dan Tunjangan Fungsional Peneliti dan Penyuluh. informan yang dipilih ini sudah bekerja lebih dari 5 tahun sehingga akan paham dengan situasi di instansi pada saat belum diberlakukan pemberian Tunjangan sampai diberlakukan tunjangan tersebut pada tahun 2012.

Penentuan informan berawal dari bagian Kepegawaian yang sangat memahami dan yang mengatur tunjangan, gaji, thr, dst yaitu Bapak Slamet Riadi

B.Sc yang sudah ahli dalam bidangnya dan masa kerjanya sudah mencapai 36 tahun bekerja dan saat ini menjabat sebagai Koordinator Kepegawaian, setelah melakukan wawancara dengan informan utama selanjutnya peneliti mewawancarai Bapak Subandi yang memiliki masa kerja selama 21 tahun dan saat ini di bagian Laboratorium Benih yang mendapat Tunjangan Fungsional Litkayasa. Kemudian peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Ir. Bambang Pikukuh yang memiliki masa kerja 22 tahun dan saat ini menjabat sebagai Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan sebagai Peneliti. Informan yang terakhir yaitu Ibu Indriana Ratna Dewi, SP yang memiliki masa kerja selama 22 tahun dan saat ini di bagian Koordinator Program sebagai Penyuluh.

Maka berdasarkan informan utama di instansi BPTP Jawa Timur, peneliti mendapatkan informasi yang diperlukan untuk penggalan data kepada beberapa divisi. Dari beberapa divisi yang diambil seorang informan yang dianggap mampu mewakili penelitian ini dan yang diutamakan pegawai PNS, sehingga tidak semua pegawai yang ada memberikan kontribusi secara langsung kepada penelitian ini. Jadi keseluruhan informan yang dibutuhkan dari penelitian ini sebanyak 4 orang yang mendapatkan Tunjangan Umum, Tunjangan Fungsional Litkayasa, dan Tunjangan Fungsional Peneliti dan Penyuluh yang memiliki keterlibatan langsung.

#### **4.2.1 Pemberian Tunjangan Kinerja Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja di BPTP Jawa Timur**

Pemberian tunjangan kinerja ini hanya diberikan pada PNS saja. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu perundang-undangan dan digaji menurut peraturan peraturannya yang berlaku. PNS ini perlu dimotivasi dengan pemberian hak kepada setiap pegawai yang memenuhi syarat, penghargaan bagi yang menunjukkan kinerja dengan baik (prestasi), perhatian kesejahteraan terhadap pegawai yang memang seharusnya menerimanya sehingga diharapkan akan terangsang atau menimbulkan gairah kerja. Kewajiban PNS merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan oleh PNS, baik yang diatur dalam UU No. 8 Tahun 1974 kemudian disempurnakan dengan UU No. 43 Tahun 1999 dan PP No. 30 Tahun 1980, dengan harapan PNS bisa mengetahui atau memahami dan melaksanakan kewajibannya sebelum menuntut hak (Pedoman Kepegawaian: 2006).

Hasil dari penjelasan tentang PNS, akhirnya kementerian memberikan tunjangan untuk PNS, agar lebih bersemangat dalam bekerja. Pemberian informasi tersebut dapat diketahui bagaimana pendapat dari para informan tentang pemberian tunjangan kinerja, wawancara yang dilakukan pada hari Senin, 7 Juni 2016 dan Selasa, 8 Juni 2016 pukul 13.30 WIB, paparan data tersebut sebagai berikut:

1. Bapak Slamet Riadi B.Sc

Selama peneliti menjalani proses penelitian dan wawancara, Bapak Slamet Riadi B.Sc merupakan informan yang peneliti pertama kali wawancara dan berdiskusi ketika sebelum dan ketika dilapangan. Bapak Slamet Riadi B.Sc selaku Koordinator Kepegawaian dan menerima Tunjangan Umum menjelaskan bahwa pemberian tunjangan kinerja sangat membantu pegawai maupun instansi, sehingga besar kecilnya pemberian tunjangan tergantung pada jabatan atau posisi dari masing-masing pegawai. Peraturan yang ada di instansi berdampak sangat baik dan peraturan tersebut sangat diterapkan untuk kelancaran pekerjaan. Jika terjadi perubahan peraturan, pihak yang berwenang dalam mengelola pemberian tunjangan akan melakukan sosialisasi kepada seluruh pegawai, dan pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja di BPTP Jawa Timur selalu mengacu pada Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 06/Permentan/KU.060/2/2016 tentang Pedoman Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertanian.

Kriteria pengurangan tunjangan kinerja diberlakukan kepada: (a) pegawai yang tidak masuk kerja, (b) pegawai yang tidak berada di tempat tugas selama jam kerja tanpa alasan kedinasan, (c) pegawai yang terlambat masuk kerja, (d) pegawai yang pulang kerjasebelum waktunya, (e) pegawai yang tidak mengisi daftar hadir, (f) pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin, (g) pegawai yang melaksanakan cuti besar, cuti alasan penting, dan cuti sakit (h)pegawai yang tidak mengikuti upacara bendera/apel sesuai ketentuan lingkungan unit kerjanya, (i) pegawai yang tidak menggunakan pakaian seragam kerja, (j) pegawai dengan prestasi kerja di bawah nilai

baik. Pengurangan tunjangan kinerja tersebut dinyatakan dalam % (per seratus) dan dihitung secara kumulatif yang dalam 1 bulan paling banyak sebesar 100%.

Tunjangan yang diberikan telah sesuai berdasarkan SK (Surat Keputusan) jabatan dan analisis jabatan ABK (Analisa Beban Kerja). Pemberian tunjangan kinerja dapat mempengaruhi pada peningkatan kerja, kedisiplinan, serta melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan. Sehingga implementasi kebijakan pemberian tunjangan kinerja telah sesuai dengan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia tahun 2016. Pemberian tunjangan kinerja di BPTP Jawa Timur dapat mendorong efektifitas kinerja dan dapat membuat inovasi baru, serta dapat mengajukan penelitian untuk menambah angka kredit. Pegawai yang mendapat tunjangan kinerja dapat diberikan kenaikan tunjangan dengan syarat pindah jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Tunjangan yang diterima Bapak Slamet ini pada kelas jabatan 7. Instansi ini tidak terdapat hambatan apapun saat akan menerima tunjangan kinerja. Adapun tugas Koordinasi Kepegawaian, yaitu:

**Tabel 4.3**  
**Uraian Tugas Kepegawaian**

No.	Uraian Tugas Kepegawaian
1.	Menghimpun data untuk proses dan pelaksanaan semua kegiatan Kepegawaian baik di BPTP Jawa Timur, Mojosari, Wonocolo
2.	Menyiapkan data entry SIMPEG dan SAPK baik unit KP maupun pensiun seluruh PNS lingkup BPTP Jawa Timur (KP Mojosari, dan Lab Dis Wonocolo, KP Malang)
3.	Pemrosesan dan pembuatan DP 3/ABK dan analisis jabatan serta SKP seluruh Pegawai Negeri Sipil BPTP Jawa Timur, KP Malang, KP Mojosari, Lab Dis Wonocolo

4.	Mengolah laporan data out put Tukin, SPTJM, Pemotongan Tukin serta perubahan pemangku jabatan Tukin dan membayarkan ke RK masing-masing PNS setiap bulan dan melaporkannya ke BBP2TP
5.	Menghimpun usulan, mengirim dan monitoring serta membuat surat pengusulan abatan Fungsional Peneliti, Penyuluh dan Teknisi Litkayasa serta Pustakawan ke BBP2TP
6.	Menghimpun mengolah dan menyajikan data Kepegawaian dalam bentuk data base (SIMPEG) untuk kegiatan rapat laporan bulanan
7.	Sekretaris KORPRI mengkoordinir upacara kesadaran, apel pagi, upacara Tk Kodya/Kabupaten, berita duka, talih asih, sosial, dll
8.	Mengusulkan mengolah dan menyiapkan, ujian penyesuaian ijazah, kenaikan golongan, sumpah PNS, panitia verifikasi CPNS, dll
9.	Menyiapkan bahan usulan calon bendahara, peserta diklat, sekolah S2, S3, dan mengusulkan ke BBP2TP
10.	Menghimpun dan menumpulkan data presentasi setiap bulan serta melaporkan ke Badan Litbang dan BBP2TP
11.	Menyimpan atau membuat data entry setiap tahun untuk kegiatan SIMPEG dan data arsip lainnya DP3, NPWP, NIP, SK-SK KP, dan ralatnya.
12.	Sebagai operator SIMPEG dan SAPK untuk kegiatan kenaikan pangkat dan pensiun gol III/d ke bawah yang dilaksanakan di KANREG II Surabaya
13	Sebagai penanggung jawab kegiatan SDM dan SOP

2. Bapak Subandi

Bapak Subandi yang saat ini di bagian Laboratorium Benih yang mendapat Tunjangan Fungsional Litkayasa menjelaskan bahwa pemberian tunjangan kinerja sangat membantu pegawai maupun instansi, serta Peraturan Menteri RI tentang tunjangan tersebut sangat diterapkan di instansi dan jika terjadi perubahan peraturan akan selalu diinformasikan kepada pegawai. Pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja di BPTP Jawa Timur mengacu pada Peraturan Menteri Pertanian Republik

Indonesia dan tunjangan tersebut diberikan 1 bulan sekali di akhir bulan. Kriteria pengurangan tunjangan kinerja seperti: izin keluarga, telat masuk kantor, absen, dst yang telah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Pemberian tunjangan kinerja tersebut diberikan sesuai dengan pekerjaan dan jabatannya, serta tunjangan tersebut sangat mempengaruhi kinerja pekerjaan akan bertambah, dan implementasi kebijakan sudah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Pegawai akan kreatif dan inovatif dengan adanya kebijakan pemberian tunjangan dan mendorong pegawai untuk lebih semangat dalam bekerja. Tunjangan akan bisa naik jika pegawai yang menerima Tunjangan Fungsional Litkayasa ini mengumpulkan angka kredit sehingga dapat menaikkan pemberian tunjangan, serta tidak ada hambatan saat akan menerima tunjangan tersebut. Tunjangan yang diterima Bapak Subandi ini pada kelas jabatan 7. Adapun tugas jabatan Litkayasa, yaitu:

**Tabel 4.4**  
**Uraian Tugas Litkayasa**

No.	Uraian Tugas Litkayasa
1.	Membantu pelaksanaan kegiatan penelitian dan pengkajians
2.	Membantu pelaksanaan kegiatan survey
3.	Membantu pelaksanaan jasa teknis
4.	Membantu pemeliharaan jasa teknis
5.	Membantu masyarakatan hasil penelitian dan pengkajian
6.	Pemrosesan hasil penelitian dan pengkajian
7.	Melakukan tugas kedinasan berdasarkan penugasan pimpinan baik lisan maupun tertulis sesuai bidang tugasnya
8.	Membantu pelaksanaan kegiatan penelitian dan pengkajian

### 3. Bapak Ir. Bambang Pikukuh

Bapak Ir. Bambang Pikukuh selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan sebagai Fungsional Peneliti, merangkap jabatan struktural dan fungsional, tetapi tunjangan yang dipilih yaitu sebagai Fungsional Peneliti, dan berpendapat bahwa dengan adanya pemberian tunjangan kinerja dapat membantu finansial, serta peraturan yang ada telah diterapkan pada instansi dan jika terjadi perubahan akan segera diinformasikan kepada seluruh pegawai dan diadakan sosialisasi. Pelaksanaan pemberian tunjangan sesuai dengan grid jabatan yang di emban para pegawai dan kriteria pengurangan sesuai dengan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia tahun 2016. Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai. Implementasi kebijakan pemberian tunjangan kinerja sesuai untuk meningkatkan kinerja dengan tujuan yang telah ditetapkan dan sesuai dengan job disk. Untuk mendorong efektifitas dalam pemberian tunjangan kinerja, pekerjaan bagus.

Pegawai yang mendapatkan Tunjangan Fungsional Peneliti ini akan naik ke 1 jenjang ketika aktif dan dapat menaikkan angka kredit, sehingga harus banyak dan sering menulis penelitian untuk dapat naik tunjangannya dan jabatan pun akan naik. Kenaikkan jabatan tersebut selama 4 tahun sekali, tetapi bisa cepat 1 tahun sekali jika dapat membuat 10 tulisan dan dipublikasikan di karya ilmiah. Tunjangan yang diterima Bapak Bambang ini pada kelas jabatan 9. Instansi tersebut tidak memiliki hambatan apapun saat menerima tunjangan kinerja. Adapun tugas TU dan peneliti, yaitu:

**Tabel 4.5**  
**Uraian Tugas TU dan Peneliti**

No.	Uraian Tugas TU
1.	Menyiapkan rencana kerja dan anggaran Sub bagian
2.	Melakukan urusan kepegawaian
3.	Melakukan urusan keuangan
4.	Melakukan urusan perlengkapan
5.	Melakukan urusan surat menyurat
6.	Melakukan urusan kearsipan
7.	Melakukan urusan rumah tangga
8.	Melakukan tugas kedinasan lain berdasarkan penugasan pimpinan baik lisan maupun tertulis sesuai bidang tugasnya
9.	Melakukan penyusunan dan penyajian laporan kegiatan Sub bagian
10.	Melakukan penyimpanan dan pemeliharaan dokumen Sub bagian
No.	Uraian Tugas Peneliti
1.	Penyusunan Judul dan pembuatan proposal penelitian
2.	Pengajuan proposal penelitisn
3.	Survey lokasi dan melaksanakan penelitian tanaman sesuai bidangnya
4.	Menyusun rencana kegiatan evaluasi dampak pelaksanaan peneliti pertanian
5.	Merencanakan uji coba, pengkajian, pengujian paket teknologi, metode peneliti pertanian
6.	Mengumpulkan dan mengolah data evaluasi dampak pelaksanaan peneliti pertanian
7.	Melakukan penyusunan laporan dari hasil penelitian
8.	Seminar hasil penelitian yang dilakukan
9.	Penyebarluasan hasil penelitian / mempublikasi hasil penelitian

4. Ibu Indriana Ratna Dewi, SP

Ibu Indriana Ratna Dewi, SP yang saat ini bekerja di bagian Koordinator Program dan sebagai Fungsional Penyuluh. Pemberian tunjangan berdampak baik bagi PNS karena dapat meningkatkan kinerjanya dan peraturan yang ada telah diterapkan di instansi, sehingga jika terjadi perubahan akan di informasikan kepada seluruh pegawai. Pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja tersebut diberikan pada setiap 1 bulan sekali di akhir bulan. Kriteria pelanggaran yang dapat mengakibatkan tunjangan dikurangi telah tercantum dalam Peraturan Menteri tahun 2016 dan pemberian tunjangan tersebut diberikan kepada pegawai dengan masing-masing jabatan yang didudukinya.

Pemberian tunjangan tersebut berpengaruh pada kinerjanya, sehingga pegawai harus melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan instansi tersebut dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Hal yang mendorong efektifitas pegawai dengan membuat inovasi baru, sehingga dapat membuat pegawai berkreasi lagi dalam bekerja dan menemukan hal baru untuk dipublikasikan.

Tunjangan akan naik jika dapat mengumpulkan angka kredit dalam 1 tahun, sehingga jabatan akan segera berganti seperti menjabat sebagai penyuluh pertama ke penyuluh muda. Semakin banyak mengumpulkan angka kredit maka peluang akan semakin tinggi. Selama menerima tunjanganpun tidak ada hambatan yang terjadi, ini berdampak baik bagi pegawai. Tunjangan yang diterima ibu Indri ini pada kelas jabatan 9. Adapun tugas jabatan Fungsional Penyuluh, yaitu:

**Tabel 4.6**  
**Uraian Tugas Penyuluh**

No.	Uraian Tugas Penyuluh
1.	Menyusun instrument identifikasi potensi wilayah Provinsi dan Nasional
2.	Mengumpulkan data identifikasi potensi wilayah di tingkat Nasional
3.	Mengolah, menganalisis, dan merumuskan hasil identifikasi potensi wilayah
4.	Menyusun program penyuluhan pertanian sebagai anggota
5.	Menyusun rencana kerja tahunan penyuluh pertanian
6.	Menyusun materi penyuluh pertanian dalam bentuk naskah radio, TV, seni budaya, pertunjukan
7.	Menyusun synopsis dan scenario materi penyuluh pertanian dalam bentuk film, video, VCD, DVD
8.	Menyusun materi kursus tani
9.	Melakukan kunjungan tatap muka pada petani perorangan
10.	Melakukan kunjungan tatap muka pada kelompok tani
11.	Melakukan kunjungan tatap muka pada petani secara massal
12.	Merencanakan uji coba, pengkajian, pengujian paket teknologi, metode penyuluh pertanian
13.	Merencanakan temu wicara, temu teknologi, temu usaha
14.	Melaksanakan penyuluhan melalui media elektronik (radio, TV, webside)
15.	Merencanakan pameran
16.	Membuat display pameran
17.	Menjadi pramuwicara dalam perencanaan dan pelaksanaan pameran
18.	Mengajar kursus tani
19.	Mengembangkan korporasi atau koperasi petani
20.	Menyusun rencana kegiatan evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat Provinsi
21.	Mengumpulkan dan mengolah data evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat Nasional

22.	Menganalisis dan merumuskan hasil evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat Provinsi
23.	Menyusun rencana kegiatan evaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat Kabupaten
24.	Mengumpulkan dan mengolah data evaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat Provinsi
25.	Menganalisis dan merumuskan data evaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan pertanian di tingkat Kabupaten
26.	Menyusun pedoman, juklak, juknis, penyuluhan pertanian di tingkat Kabupaten

Dari paparan data para informan dapat ditarik kesimpulan dan gambaran bahwa tunjangan di instansi diberikan pada tahun 2012 dan sudah 4 tahun hingga sekarang tunjangan itu berlaku. Tunjangan kinerja tidak diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan, seperti:

- a. Pegawai yang tidak mempunyai tugas/pekerjaan/jabatan tertentu,
- b. Pegawai yang diberhentikan sementara atau dinonaktifkan berdasarkan peraturan perundang-undangan,
- c. Pegawai yang diberhentikan dari jabatan negeri karena menjadi pejabat negara berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku,
- d. Pegawai yang diberhentikan dengan hormat dari jabatan negeri dan mendapatkan uang tunggu,
- e. Pegawai yang dipekerjakan atau diperbantukan pada instansi atau lembaga lain di luar lingkungan Kementerian Pertanian,
- f. Pegawai yang menjalani Masa Persiapan Pensiun atau Bebas Tugas,

- g. Pegawai yang menjalani cuti di luar tanggungan negara,
- h. Pegawai yang dikenakan hukuman disiplin Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri (PDHTAPS), Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) atau dalam proses keberatan atas kedua hukuman disiplin tersebut ke Badan Pertimbangan Kepegawaian atau mengajukan gugatan kepada Pengadilan Tata Usaha Negara, dan
- i. Pegawai pada Badan Layanan Umum yang mendapat remunerasi sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Tunjangan kinerja di BPTP Jawa Timur tersebut dibagi menjadi 3, yaitu sebagai berikut:

1. Tunjangan Umum

Tunjangan yang berlaku saat ini membantu untuk kelancaran pekerjaan pegawai. Tunjangan ini diberikan pada semua PNS yang tidak memiliki jabatan tertentu dan pegawai merasa puas dengan adanya tunjangan, serta jika ingin tunjangan naik maka harus pindah jabatan ke yang lebih tinggi sehingga tunjangan yang diberikan akan meningkat.

2. Tunjangan Fungsional Litkayasa

Tunjangan ini diberikan untuk pegawai yang mempunyai jabatan sebagai Fungsional Litkayasa Pelaksana Lanjutan ini bertugas membantu penelitian dilapangan untuk mencari data dan mencatat semua kegiatan yang dilakukan ke dalam buku panduan, catatan tersebut akan dilaporkan pada kantor pusat Kementerian Pertanian untuk memberikan berapa angka kredit yang didapat. Jika ingin menjadi

Litkayasa ini mengajukan atau mengusulkan ke Kementerian Pertanian agar bisa diberikan SK untuk menjadi pegawai Litkayasa dan telah memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku

### 3. Tunjangan Fungsional Peneliti dan Penyuluh

Tunjangan ini diberikan untuk pegawai yang mempunyai profesi tertentu dan tunjangan ini akan lebih tinggi dengan pemberian tunjangan yang lain dikarenakan para pegawai harus membuat tulisan dan mempublikasikan serta mengirim ke Kementerian Pertanian agar mendapatkan angka kredit. Angka kredit tersebut telah ditentukan oleh pihak Kementerian. Peneliti tersebut akan bekerja sesuai dengan bidangnya atau keahliannya, sedangkan penyuluh akan menerima informasi dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti kemudian penyuluh menjelaskan kepada petani dengan bahasa sehari-hari yang dipakai agar petani memahami dampak apa yang terjadi pada tanamannya. Semakin banyak melakukan penelitian maka akan semakin tinggi peluang untuk naik jabatan dan mendapatkan tunjangan yang tinggi.

#### 4.2.2 Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di BPTP Jawa Timur

Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting dalam pekerjaan dan atas hasil kerja dan prestasi yang dicapai. Berikut ini pendapat dari beberapa informan tentang kepuasan kerja atas pemberian tunjangan kinerja, wawancara yang dilakukan

pada hari Senin, 7 Juni 2016 dan Selasa, 8 Juni 2016 pukul 13.30 WIB, paparan data tersebut sebagai berikut:

1. Bapak Slamet Riadi B.Sc

Saat penelitian berlangsung Bapak Slamet Riadi B.Sc selaku Koordinasi Kepegawaian yang mendapatkan Tunjangan Umum menjelaskan bahwa, dengan adanya pemberian tunjangan kinerja pegawai merasa puas dan dapat menambah kesejahteraan. Pegawai merasa cukup dan harus memberikan pekerjaan yang terbaik untuk instansi, serta di kehidupan sehari-hari.

2. Bapak Subandi

Menurut bapak Subandi di bagian Laboratorium Benih yang mendapat Tunjangan Fungsional Litkayasa menjelaskan bahwa, adanya tunjangan pegawai merasa puas dengan adanya pemberian tunjangan.

3. Bapak Ir. Bambang Pikukuh

Informasi dari bapak Ir. Bambang Pikukuh selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan mendapatkan Tunjangan Fungsional Peneliti dalam wawancaranya mengartikan kepuasan dalam bekerja bahwa:

*“Manusia tidak pernah merasa puas dan selalu merasa kurang dengan apa yang diterimanya, tetapi manusia harus tetap bersyukur dengan rezeki yang diberikan Allah kepada kita.”*

Sehingga dapat diartikan pegawai merasa puas dengan adanya pemberian tunjangan yang berlaku saat ini. Pegawai harus melakukan semua pekerjaannya sesuai jadwal dan tujuan instansi demi kelancaran bersama.

4. Ibu Indriana Ratna Dewi, SP

Informan terakhir dari penelitian ini yaitu Ibu Indriana Ratna Dewi, SP yang saat ini bekerja di bagian Koordinator Program dan sebagai Fungsional Penyuluh. Pemberian tunjangan kinerja berdampak baik bagi instansi, pegawai merasa puas dengan adanya peraturan pemberian tunjangan kinerja tersebut.

Dari penelitian yang telah dilakukan, kepuasan yang dirasakan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di instansi BPTP Jawa Timur, karena dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Adanya tunjangan maka, pekerjaan akan lebih banyak dan diharapkan pegawai dapat mengatasi kondisi seperti itu. Seperti yang dikatakan Bapak Ir. Bambang Pikukuh sebagai informan, bahwa manusia/pegawai harus bersyukur dengan berlakunya pemberian tunjangan kinerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai dalam organisasi.

Faktor-faktor yang digunakan untuk menilai kepuasan kerja PNS dalam penelitian ini antara lain tugas dan pekerjaan yang diemban, komunikasi, tunjangan kinerja, beban kerja maupun kompetisi untuk mendapatkan pekerjaan tersebut. Secara keseluruhan para pegawai memberikan respons yang baik terhadap faktor-faktor tersebut. Kepuasan kerja yang baik dapat mendorong terjadinya peningkatan kinerja layanan pada PNS di lingkungan kerja BPTP Jawa Timur. Menurut Komara dan Nelliwati (2014: 78), kepuasan kerja terjadi apabila stimulus yang dirasakan sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan individu, sedangkan ketidakpuasan timbul apabila stimulus tidak sesuai dengan kebutuhan individu.

### **4.3 Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, maka peneliti akan mendeskripsikan hasil dari penelitian yang telah dilakukan untuk menjawab permasalahan yang muncul.

#### **4.3.1 Penerapan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Negeri Sipil Dapat Mempengaruhi Proses Kerja Pegawai di BPTP Jawa Timur**

Data dari hasil penelitian ini didapatkan melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti di BPTP Jawa Timur. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap informan mengenai pemberian tunjangan kinerja kepada PNS yang diperoleh hasil yang hampir sama serupa antar jawaban yang satu dengan jawaban lainnya dari masing-masing informan tentang pemberian tunjangan tersebut. Tunjangan kinerja diberikan kepada pegawai yang mempunyai jabatan tertentu di lingkungan Kementerian Pertanian setiap bulannya. Tunjangan kinerja tersebut diberikan kepada pegawai dengan mempertimbangkan penilaian prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini merupakan proses penelitian lapangan yang telah dilakukan peneliti. Sehingga muncul tunjangan tersebut dikarenakan Kementerian ingin memberikan kontribusinya agar pegawai yang bekerja akan lebih semangat bekerja sesuai dengan pekerjaan dan tujuan instansi, maka tunjangan diberlakukan pada tahun 2012.

Pegawai yang menduduki jabatan fungsional yang berdasarkan Peraturan Perundang-undangan dapat merangkap jabatan struktural di lingkungan Kementerian Pertanian, hanya diberikan satu Tunjangan kinerja yang lebih

menguntungkan. Pegawai di lingkungan Kementerian Pertanian yang diangkat sebagai pejabat fungsional dan mendapatkan tunjangan profesi maka tunjangan kinerja pada kelas jaatannya dengan tunjangan profesi pada jenjangnya. Apabila tunjangan profesi yang diterima lebih besar, maka yang diberikan adalah tunjangan profesi pada jenjangnya. Pegawai yang dibebaskan sementara dari jabatan fungsional karena tidak dapat mengumpulkan angka kredit sesuai ketentuan diberikan tunjangan kinerja 50% dari tunjangan kinerja yang diterima dalam jabatannya terhitung mulai tanggal diberlakukannya keputusan pembebasan sementara. Pegawai yang sedang menjalani hukuman disiplin, cuti sakit, cuti bersalin, cuti besar, cuti karena alasan penting sebelum diberlakukan peraturan yang ada akan dilakukan pengurangan tunjangan kinerja sesuai dengan ketentuan.

Pegawai yang ingin menaikkan tunjangan tersebut dapat membuat surat permohonan. Untuk jabatan struktural dengan melampirkan surat keputusan pengangkatan dalam jabatan struktural yang diusulkan. Jabatan fungsional, dengan melampirkan surat keputusan pengangkatan pertama dalam jabatan fungsional atau kenaikan jenjang jabatan fungsional yang diusulkan, sedangkan untuk jabatan pelaksana dengan melampirkan peta jabatan, hasil Analisis Jabatan (Anajab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) yang ditandatangani oleh Pimpinan Unit Kerja Eselon II/UPT. Melakukan pemutakhiran data pemangku jabatan melalui Sistem Informasi Evaluasi Jabatan (SIVAJAB) sebelum pelaksanaan rekonsiliasi data dengan Sekretariat Jenderal c.q. Biro Organisasi dan Kepegawaian. Kemudian Sekretaris Jenderal memberikan surat pertimbangan teknis tentang persetujuan/pertimbangan

teknis tentang persetujuan/penolakan perubahan data pemangku jabatan sebagai dasar penerbitan Keputusan Pimpinan Unit Kerja Eselon I tentang perubahan data pemangku jabatan. Pimpinan Unit Kerja Eselon I menetapkan perubahan data pemangku jabatan di lingkungan unit kerjanya. Perubahan kelas jabatan struktural atau fungsional, penyesuaian tunjangan kinerja diberikan pada bulan berikutnya terhitung sejak tanggal keputusan ditetapkan pada tahun berjalan (Peraturan Menteri Pertanian RI: 2016).

Dalam Islam sendiri upah wajib diberikan pada semua pegawai yang bekerja karena itu suatu kewajiban yang harus dipenuhi. Pemberian upah tersebut diharapkan akan memberikan semangat bekerja pegawai dan dapat memberikan kepuasan tersendiri meskipun sifat manusia “tidak pernah merasa puas”, tetapi semua harus disyukuri karena diberi nikmat dan rezeki oleh Allah SWT. Pegawai juga mempunyai hak setelah bekerja, maka sebagai umat manusia yang sempurna bekerja adalah suatu kewajiban. Ketika manusia sudah mendapat rezeki, Allah memerintahkan untuk selalu bersyukur atas apa yang telah diberikan.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَاشْكُرُوا لِلَّهِ إِن كُنتُمْ إِيَّاهُ تَعْبُدُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, makanlah di antara rezeki yang baik-baik yang Kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar hanya kepada-Nya kamu menyembah”. (QS Al-Baqarah: 172)

Menurut Tafsir Quraish Shihab, telah Kami izinkan manusia untuk memakan semua yang halal yang Kami ciptakan di bumi bagi mereka, dan Kami melarang mereka agar tidak mengikuti jejak langkah setan. Apabila mereka melaksanakan

ketentuan itu semua maka mereka akan mendapatkan petunjuk. Namun jika mereka ingkar maka Kami akan memberikan petunjuk Kami hanya pada orang-orang yang beriman dan Kami akan menjelaskan kepada mereka yang halal dan yang haram. Maka, wahai orang-orang yang beriman, dihalalkan bagi kalian semua untuk memakan makanan yang enak dan baik dan bukan yang kotor dan keji. Syukurilah karunia Allah yang telah menghalalkan makanan yang baik-baik. Syukurilah pula karunia ketaatan dan kemampuan diri kalian untuk melaksanakan perintah-Nya demi sempurnanya ibadah kalian. Al-Qur'ân telah lama mendahului ilmu kedokteran modern dalam soal makanan. Diharamkannya bangkai itu sangat beralasan sekali karena binatang yang mati oleh sebab faktor ketuaan, atau mati karena terjangkit penyakit itu pada dasarnya mati karena zat beracun. Kalau kemudian binatang yang mati dengan cara seperti itu dikonsumsi oleh manusia, sangat mungkin ia akan mengalami keracunan. Lebih-lebih binatang yang mati dengan cara demikian (juga yang mati tercekik), darahnya akan mengendap di dalam tubuhnya, padahal seperti diketahui, darah itu menyimpan zat beracun yang bersembunyi dalam pembuluh darah dan urine. Demikian pula halnya dengan babi, dagingnya mengandung berbagai bibit penyakit yang jelas akan membahayakan orang yang memakannya (<http://tafsirq.com>).

Dari ayat di atas dapat dipahami, bahwa gaji yang diterima karyawan merupakan sebuah rezeki yang diberikan oleh Allah. Cara yang baik untuk memperoleh rezeki merupakan perintah dari Allah dan semua itu wajib disyukuri. Artinya ketika menerima gaji, diperbolehkan untuk merasakan kepuasan atas

kerjanya, kepuasan itu akan lebih baik apabila dianggap sebagai rasa syukur. Tujuan diadakan pemberian tunjangan dalam organisasi yaitu untuk memotivasi seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Pegawai semangat dalam bekerja, kemudian mendapatkan tunjangan dan pegawai merasa puas dengan adanya tunjangan. Al-Quran dijelaskan di QS At-Taubah: 105 dan QS Al-Kahfi: 30.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ

بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS At-Taubah: 105)

Menurut Tafsir Quraish Shihab, katakan kepada manusia, wahai Rasulullah, "Bekerjalah kalian dan jangan segan-segan melakukan perbuatan baik dan melaksanakan kewajiban. Sesungguhnya Allah mengetahui segala pekerjaan kalian, dan Rasulullah serta orang-orang Mukmin akan melihatnya. Mereka akan menimbangannya dengan timbangan keimanan dan bersaksi dengan perbuatan-perbuatan itu. Kemudian setelah mati, kalian akan dikembalikan kepada Yang Maha Mengetahui lahir dan batin kalian, lalu mengganjar dengan perbuatan-perbuatan kalian setelah Dia memberitahu kalian segala hal yang kecil dan besar dari perbuatan kalian itu (<http://tafsirq.com>).

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya: “*Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan (nya) dengan baik*”. (QS Al-Kahfi: 30)

Menurut Tafsir Quraish Shihab, adapun orang-orang yang beriman kepada Allah dan kepada kebenaran agama yang telah diwahyukan kepadamu serta melakukan kebajikan-kebajikan yang telah diperintahkan oleh Tuhannya, sungguh Kami tidak akan menghilangkan pahala atas kebaikan-kebaikan yang telah mereka kerjakan (<http://tafsirq.com>). Ayat tersebut mengandung makna bahwa imbalan dalam konsep Islam ditekankan pada dua aspek yaitu aspek dunia dan akhirat, akan tetapi yang lebih penting adalah penekanan dalam aspek akhirat.

#### **4.3.2 Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil dengan Adanya Penerapan Pemberian Tunjangan Kinerja di BPTP Jawa Timur**

Menurut Moh. As'ad dalam Supartini, Ketut, dan Luh (2014: 2), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus

selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya.

Menurut Triton PB (2009: 165), untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai, makadiperlukan suatu indicator. Terdapat beberapa indicator kepuasan kerja, yaitu:

1. Tingkat kepuasan terhadap kompensasi/imbalan yang diterima.
  - a. Tingkat kepuasan terhadap gaji.
  - b. Tingkat kepuasan terhadap dana kesejahteraan.
2. Tingkat kepuasan terhadap kesempatan promosi.
  - a. Tingkat kepuasan terhadap jabatan yang diberikan.
  - b. Tingkat kepuasan atas kesempatan diikutsertakan dalam pendidikan/pelatihan.
3. Tingkat kepuasan terhadap lingkungan kerja.
  - a. Tingkat kepuasan terhadap kondisi kantor.
  - b. Tingkat kepuasan terhadap rasa aman dan ketegangan.

Pemberian tunjangan kinerja pada PNS tersebut sudah menimbulkan rasa puas dengan menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Kepuasan dalam bekerja dampaknya besar untuk kepentingan individu, tempat kerja, dan masyarakat, sehingga kinerja pegawai merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi. Sebuah organisasi tidak akan dapat berkembang apabila kinerja karyawan juga tidak mengalami peningkatan.

Teori kepuasan yang disebutkan menurut Rivai dan Sagala (2011: 856), tentang setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, semakin tinggi penilaian dengan kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan terhadap kegiatan tersebut, sudah memenuhi dalam penelitian ini. PNS di BPTP Jawa Timur sudah merasa puas dengan adanya tunjangan yang diberikan karena tunjangan tersebut berdampak baik bagi instansi. Semangat kerja dan motivasi di dalam diri pegawai akan terus ada, untuk mencapai target kerja dan tujuan dari instansi tersebut. Menurut Adharianti (2014: 7), peran kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai dapat menentukan tingkatan kinerja yang mempengaruhi penyelenggaraan suatu pelayanan, kebijakan, dan kegiatan administrasi yang efektif, efisien, dan optimal dalam organisasi.

Menurut Taufik hidayat (2008: 11), pegawai harus bekerja dengan giat untuk mencukupi hidup dan lebih banyak bersyukur dengan diberikan rezeki. Bekerja adalah sesuatu yang mulia untuk mencari kehidupan. Menurut Islam bekerja adalah ibadah, karena itu tingkatan tertinggi bagi seseorang pegawai muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila ia seolah-olah melihat Allah. Sementara itu Allah tidak meridhainya, kecuali ia melaksanakan pekerjaan secara sempurna dan professional. Hal inilah yang diajarkan Nabi SAW kepada orang-orang mu'min. Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha Allah yaitu di surat At Taubah ayat 59:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya: “Jika mereka sungguh-sungguh rida dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: “Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan kepada kami sebahagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah”, (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).”

Menurut Diana (2012: 205), menunjukkan bahwa pencapaian hasil yang terbaik dalam melaksanakan usaha yang dibutuhkan sebuah keterampilan dan pikiran-pikiran yang kreatif dan inovatif. Seorang muslim harus mempunyai etos kerja yang tinggi agar dapat mengembangkan usahanya dengan baik dan tidak mengalami kerugian. Allah memerintahkan agar seorang muslim berjalan kepenjuru untuk mencari rizki yang akan diberikan oleh-Nya yaitu melakukan usaha apa saja dan dimana saja dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki, berpegang teguh pada ilmu sama halnya berpegang teguh pada ilmu sama halnya berpegang teguh dengan agama, karena ilmu bersumber dari agama. Adapun hadits dari HR Ahmad, yaitu:

حَدَّثَنَا أَبُو سُوْدُ بْنُ عَامِرٍ قَالَ حَدَّثَنَا شَرِيْكَ عَنْ وَاثِلٍ عَنْ جُمَيْعِ بْنِ عُمَيْرٍ عَنْ خَالِهِ قَالَ  
سُئِلَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنْ أَفْضَلِ الْكَسْبِ فَقَالَ بَيْعٌ مَبْرُورٌ وَعَمَلٌ الرَّجُلِ بِيَدِهِ

Artinya: *Nabi Muhammad ditanya tentang usaha yang paling utama, beliau menjawab: “jual beli yang baik dan usaha seseorang dengan tangannya sendiri.”* (HR Ahmad)

Selain itu juga dalam bekerja kita harus senantiasa bersyukur atas nikmat yang diberikan Allah SWT karena dengan bersyukur, maka nikmat yang ada akan semakin ditambah oleh-Nya, yang difirmankan oleh Allah dalam surat Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأْتَدُّنَّ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَرْبِدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: *Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan: "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".*

Semakin banyak bekerja maka semakin banyak penghasilan yang akan didapat, sehingga dapat membantu kebutuhan diri sendiri dan mampu membantu orang lain dengan kelebihan prestasi maupun materi yang sudah kita punya. Menurut Diana (2012: 211), dalam hadits berikut ini dapat dipahami bahwa dalam bekerja mempromosikan sesuatu, seorang muslim tidak boleh berlebihan dengan sumpah palsu, bombastis, tetapi harus realistis. Karena, jika dilakukan dengan penuh bombastis, dapat menyesatkan. Sebab pada dasarnya promosi mempunyai fungsi memberikan informasi yang lengkap dan akurat kepada masyarakat tentang sesuatu yang dipromosikan. Berikut hadits dari penjelasan diatas:

حَدَّثَنَا زُهَيْرُ بْنُ حَرْبٍ حَدَّثَنَا أَبُو صَفْوَانَ الْأُمَوِيُّ ح وَحَدَّثَنِي أَبُو الطَّاهِرِ وَحَرَمَلَةُ بْنُ يَحْيَى قَالَا أَخْبَرَنَا ابْنُ وَهَبٍ كِلَاهُمَا عَنْ يُونُسَ عَنْ ابْنِ شَهَابٍ عَنْ ابْنِ الْمُسَيَّبِ أَنَّ أَبَا هُرَيْرَةَ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ الْحَلْفُ مَنْفَقَةٌ لِلسَّلْعَةِ مَحَقَّةٌ لِلرِّيحِ

Artinya: *Nabi Muhammad SAW bersabda: "Sumpah palsu (bombastis) mendatangkan kekuasaan tetapi menghilangkan keuntungan."* (HR Muslim)

Adapun surat Al Ma'aarij Ayat 19-21 tentang sifat manusia yang suka mengeluh, yaitu:

إِنَّ الْإِنْسَانَ خُلِقَ هَلُوعًا (١٩) إِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ جَزُوعًا (٢٠) وَإِذَا مَسَّهُ الْخَيْرُ

مُنُوعًا (٢١)

Artinya: 19. Sesungguhnya manusia diciptakan bersifat keluh kesah lagi kikir, 20. Apabila ia ditimpa kesusahan ia berkeluh kesah, 21. Dan apabila ia mendapat kebaikan ia amat kikir.

Inilah sifat yang menjadi tabiat asli manusia, yaitu haluu' (suka mengeluh). Ia berkeluh kesah ketika mendapatkan musibah seperti kemiskinan, sakit, hilangnya yang dicintai baik harta, istri maupun anak dan tidak menyikapinya dengan sikap sabar dan ridha kepada taqdir Allah. Serta dia tidak menginfakkan harta yang Allah berikan kepadanya dan tidak bersyukur kepada Allah atas nikmat-nikmat-Nya, dia berkeluh kesah ketika mendapatkan kesusahan dan menjadi kikir ketika mendapatkan kesenangan ([www.tafsir.web.id](http://www.tafsir.web.id)).

Oleh karena itu penelitian yang dilakukan pada BPTP Jawa Timur membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang berdampak pada kepuasan pegawai dalam penerimaan tunjangan kinerja.

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian yang telah dilakukan dengan membahas tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di BPTP Jawa Timur, peneliti memberikan kesimpulan dari hasil penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Pemberian tunjangan kinerja bagi PNS dapat mempengaruhi proses kerja pegawai dan pemberian tunjangan tersebut berdampak baik bagi instansi dan pegawainya itu sendiri, dengan adanya tunjangan yang diberikan dari diberlakukan pada tahun 2012 - sekarang pegawai merasa puas. Pegawai akan lebih semangat lagi dalam bekerja karena mempunyai tujuan yang harus terpenuhi. Pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja bagi PNS di BPTP Jawa Timur diberikan 1 bulan sekali di akhir bulan. Pemberian tunjangan tersebut akan turun jika semua persyaratan dari absen, cuti, dst yang berhubungan dengan pengurangan tunjangan telah di serahkan ke Kementerian Pertanian, maka tunjangan tersebut akan diberikan kepada PNS. Tunjangan yang diberikan kepada pegawai merupakan fungsi dari keberhasilan pada capaian kinerja pegawai tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi di BPTP Jawa Timur. Implementasi Tunjangan Kinerja di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Pertanian yang ada di BPTP Jawa Timur mampu

meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi masing-masing individu sehingga pada akhirnya capaian target organisasi akan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan adanya Tunjangan Kinerja maka tingkat kedisiplinan pegawai meningkat, muncul kompetisi masing-masing individu dalam mencapai Sasaran Kinerja Pegawai. Dengan demikian, Tunjangan Kinerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di UPT Kementerian Pertanian yang ada di BPTP Jawa Timur.

2. Tunjangan kinerja merupakan salah satu faktor kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki dampak baik terhadap kinerja. Orang-orang yang memiliki pengalaman dengan kepuasan terhadap kerjanya memiliki kecenderungan tingkat lebih tinggi dalam kinerjanya, perilaku kemasyarakatannya, dan tingkat lebih rendah dalam perilaku kontra produktif. Kepuasan kerja yang diartikan sebagai persepsi positif individu pegawai terhadap suatu pekerjaan berdasarkan kepada kepuasan terhadap upah/gaji, kepuasan promosi, kepuasan supervisi, kepuasan kerja dengan tim dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri secara otomatis akan meningkatkan motivasi kerja dan berupaya bekerja lebih baik sehingga akan meningkatkan hasil kerja, memiliki perilaku setia (loyal) terhadap tugas dan organisasi serta akan mengurangi/meninggalkan perilaku yang kontra produktif terhadap upaya mencapai tujuan organisasi. Sehingga penulis memaknainya kinerja sebagai menjalankan pekerjaan yang amar ma'ruf dan nahi munkar. Artinya

menjalankan pekerjaan yang baik dan menjauhkan/ meninggalkan yang jelek/ tidak baik.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pemberian tunjangan kinerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja PNS di BPTP Jawa Timur, maka saran alternative yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk instansi diharapkan dapat menggerakkan pegawai-pegawai yang kurang produktif untuk lebih aktif memperbaiki diri sehingga mendapatkan tugas/pekerjaan dari atasannya. Tunjangan kinerja idealnya memang ditujukan untuk meningkatkan produktifitas dan kedisiplinan serta mengubah budaya kerja pegawai. Hal tersebut tidaklah mudah. Penerapan sistem tunjangan kinerja memerlukan pengawasan atasan langsung dalam menilai kinerja pegawai di bawahnya. Jika tidak maka banyak pegawai yang mencari-cari cara untuk mendapatkan tunjangan kinerja tersebut secara utuh.
2. Untuk peneliti dan mahasiswa agar kedepannya dapat mengkaji lebih dalam tentang pemberian tunjangan kinerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja PNS di BPTP Jawa Timur, diharapkan dapat memberikan acuan dalam penelitian yang terkait dengan pemberian tunjangan yang berdampak pada kepuasan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adharianti, Marina. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Vol. 3, No. 4*. Hal: 1-13. Universitas Tanjungpura.
- Alawiya, Nayla, dkk. 2013. Kebijakan Remunerasi Pegawai Negeri Sipil (Analisis Materi Muatan Penentuan Nilai dan Kelas Jabatan dalam Pemberian Remunerasi). *Jurnal Dinamika Hukum Vol. 13, No. 2*. Hal 210-216. Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto.
- Al-Quran Al-Karim.
- Artyasa, Usin S. 2013. *Al-quran dan Penilaian Kinerja*. (<https://jejakkebaikan.wordpress.com>). Diakses 11 September 2016. Pukul 22.00 WIB.
- As'ad, Moh. 1991. *Psikologi Industri*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aulia, Darul dan Darda, Ahmad. 2013. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja PNS yang Bertugas Pada Sekretariat Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan. *Jurnal Ekobis, Ekonomi Bisnis dan Manajemen Vol. 1, No. 5*.
- Christhofer dan Kesumawatie Maya Ida. 2015. Pengaruh Teori Dua Faktor Frederick Herzberg (*Hygiene dan Motivator* Faktor) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Ritel Infinite Apple Premium Reseller Surabaya. *Jurnal Media Mahardhika Vol. 13, No. 3*. STIE Mahardhika Surabaya.
- Dania, Ilfi Nur. 2012. *Hadis-hadis Ekonomi*. Malang: UIN MALIKI Press.
- Daniel, Moehar. 2002. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ditjen Pendidikan Islam Departemen Agama. 2006. *Pedoman Kepegawaian: Pedoman Pembinaan tentang Kewajiban dan Hak Pegawai Negeri*. Jakarta.
- Fitria Risni, Idris, Adam, dan Kusuma, Aji R. 2014. Pengaruh Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. *eJournal Administrative Reform Vol. 2, No. 3*. Hal 1691-1704.

- Hidayat, Taufik. 2008. *Komponen dan Perbandingan*. ([www.lib.ui.ac.id](http://www.lib.ui.ac.id)). Diakses 29 Agustus 2016. Pukul 20.30 WIB .
- Kementerian Pertanian. 2016. *Rekapitulasi Pegawai Menurut Golongan dan Pendidikan Terakhir*.
- Komara, Anton Tirta dan Nelliwati, Euis. 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Entrepreneurship* Vol. 8, No. 2. Hal: 73-85. Universitas STIE Pasundan Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Komposisi PNS Indonesia Timpang*. ([www.asncpns.com](http://www.asncpns.com)). Diakses 19 Februari 2016. Pukul: 20:17 WIB.
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perubahan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Menteri Pertanian Republik Indonesia. 2016. *Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor: 06/Permentan/KU.060/2/2016, Tentang Pedoman Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertanian*. Jakarta.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Profil BPTP Jawa Timur*. (<http://jatim.litbang.pertanian.go.id>). Diakses 25 Juni 2016.
- Qardhawi, Yusuf. 1997. *Peranan Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Robbani Press.
- Rahman, Afzur. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam I*. Yogyakarta: Dana Bhakti Waqaf.
- Ratna, Nyoman Kutha. 2010. *Metodologi Penelitian, Kajian Budaya dan Ilmu-ilmu Sosial Humaniora Pada Umumnya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Salim, Agus. 2006. *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial, Buku Sumber untuk Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*. Yogyakarta: SYIE YKPN.
- Suardi, Yakub, Anto Tulim, dan Suharsil. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja (PT Kertas Kraft Aceh (Persero)). *Jurnal Saintikom Vol. 13, No. 3*. Hal: 227-238. STMIK Triguana Dharma Medan.
- Suci, Shiomy. 2014. Dampak Pelaksanaan Sistem Kompensasi Berbasis Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik Vol. 2, No. 1*.
- Sumbangsih, Nining dan Nelisa, Malta. 2013. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang. *Jurnal Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan Vol. 2, No. 1*. Hal: 178-187. Universitas Negeri Padang.
- Supartini, Ni Wayan, Ketut Kirya, dan Luh Indrayani. 2014. Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar. *Jurnal Vol. 4, No. 1*. Hal: 1-10. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Machfudz, Masyhuri. 2010. *Metodologi Riset, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Tafsir Quraish Shihab*. (<http://tafsirq.com>). Diakses 20 Agustus 2016. Pukul: 20:50 WIB.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Tafsir Al-Ma'aarij Ayat 19-35*. (<http://www.tafsir.web.id>). Diakses 14 September 2016. Pukul 11.00 WIB.
- Triton. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia: Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Produktifitas*. Yogyakarta: Oryza.
- Wati, Ivone D dan Sutanto, Eddy M. 2015. Pengaruh Kepuasan Tunjangan Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Motivasi Kerja Karyawan PT Romos Inti Cosmetic Industries. *Jurnal Agora Vol. 3, No. 1*. Hal: 368-373. Universitas Kristen Petra.

Wijaya, Intan. 2014. *Al-Quran dan Al-Hadits Sebagai Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam*. ([www.academia.edu](http://www.academia.edu)). Diakses 10 Maret 2016. Pukul: 20:15 WIB.

Zuhaili, Zain. *Kepuasan Kerja Personalia dalam Pendidikan Islam*. ([www.wordpress.com](http://www.wordpress.com)). Diakses 10 Maret 2016. Pukul 21:00 WIB



## Daftar Pertanyaan Wawancara di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jawa Timur

### Judul:

Pemberian Tunjangan Kinerja Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jawa Timur

### Pertanyaan:

1. Bagaimana pendapat pegawai PNS tentang adanya pemberian tunjangan kinerja di BPTP Jatim?
2. Apakah Peraturan Menteri RI tentang tunjangan kinerja diterapkan pada instansi?
3. Apakah pegawai PNS yang mendapat tunjangan kinerja diberitahu jika terjadi perubahan peraturan?
4. Bagaimana pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja di BPTP Jatim?
5. Apa saja kriteria peraturan pelanggaran yang membuat tunjangan kinerja di kurangi?
6. Apakah tunjangan kinerja yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan?
7. Sejauh mana pemberian tunjangan kinerja mempengaruhi kinerja para pegawai?
8. Apakah implementasi kebijakan pemberian tunjangan kinerja sudah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan?
9. Hal apa saja yang mendorong efektifitas kebijakan pemberian tunjangan kinerja di BPTP Jatim?
10. Pegawai yang mendapatkan tunjangan umum, apakah tunjangan kinerja tersebut bisa naik? Jika tunjangan naik apa persyaratannya?

11. Pegawai yang mendapatkan tunjangan jabatan fungsional litkayasa, apakah tunjangan kinerja tersebut bisa naik? Jika tunjangan naik apa persyaratannya?
12. Pegawai yang mendapatkan tunjangan jabatan fungsional peneliti dan penyuluh, apakah tunjangan kinerja tersebut bisa naik? Jika tunjangan naik apa persyaratannya?
13. Apakah ada hambatan saat akan menerima tunjangan kinerja? Jika ada hambatan apa hambatannya?
14. Dengan adanya pemberian tunjangan kinerja, bagaimana kepuasan kerja PNS di BPTP Jatim?



- 1 -

## LAMPIRAN I PERATURAN MENTERI PERTANIAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR : 06/Permentan/KU.060/2/2016

TANGGAL : 12 Pebruari 2016

BESARAN TUNJANGAN KINERJA  
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTANIAN

NO	KELAS JABATAN	TUNJANGAN KINERJA PER KELAS JABATAN
1	17	Rp. 26.324.000,00
2	16	Rp. 20.695.000,00
3	15	Rp. 14.721.000,00
4	14	Rp. 11.670.000,00
5	13	Rp. 8.562.000,00
6	12	Rp. 7.271.000,00
7	11	Rp. 5.183.000,00
8	10	Rp. 4.551.000,00
9	9	Rp. 3.781.000,00
10	8	Rp. 3.319.000,00
11	7	Rp. 2.928.000,00
12	6	Rp. 2.702.000,00
13	5	Rp. 2.493.000,00
14	4	Rp. 2.350.000,00
15	3	Rp. 2.216.000,00
16	2	Rp. 2.089.000,00
17	1	Rp. 1.968.000,00

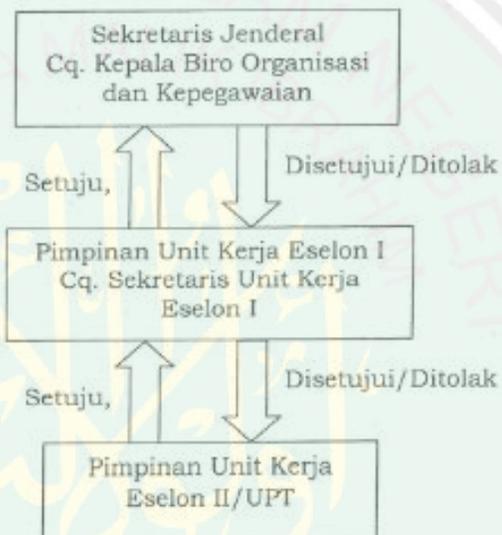
MENTERI PERTANIAN  
REPUBLIK INDONESIA,  
  
AMRAN SULAIMAN

- 1 -

## LAMPIRAN II PERATURAN MENTERI PERTANIAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR : 06/Permentan/KU.060/2/2016

TANGGAL : 12 Februari 2016

MEKANISME PENGUSULAN  
PERUBAHAN DATA PEMANGKU JABATAN

MENTERI PERTANIAN  
REPUBLIK INDONESIA,



SULAIMAN

## REKAPITULASI PEMBAYARAN TUNJANGAN KINERJA

UNIT KERJA : BALAI PENGKAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN JAWA TIMUR  
 BULAN DAN TAHUN : JULI 2016

LAMPIRAN III  
 PERATURAN MENTERI PERTANIAN  
 NOMOR 06/Permentan/KU.060/02/2016  
 TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA BAGI PEGAWAI  
 DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTANIAN

NO	NAMA PEGAWAI	NIP/GOL/PANGKAT	STATU S KEPEG. ( PNS/ CPNS)	JABATAN	KELAS JABA TAN	TUNJANGAN KINERJA	POTONGAN PERMENTAN 06 TAHUN 2016		JUMLAH SETELAH PEMOTONGAN (Permentan 06)	TUNJANGAN PAJAK	JUMLAH BRUTO	JUMLAH YANG DITERIMA	TANDA TANGAN
							NILAI %	NILAI Rp.					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 = 7 - 9	11 = 10 x PPh 2	12 = 10 + 11	13 = 10	14
1	Dr. TRI SUDARYONO, MS	195808201983031002 Pembina Tk. I (IV/b)	PNS	Kepala Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jawa Timur	13	8,562,000	-	-	8,562,000	1,284,300	9,846,300	8,562,000	1
2	Ir. Bambang Pikukuh	196302171994031001 Penata Tk. I, III/d	PNS	Kepala Subbagian Tata Usaha	9	3,781,000	0.06%	2,269	3,778,731	188,937	3,967,668	3,778,731	2
3	Ir. Emy Srihastuti	196003221985032001 Penata Tk. I, III/d	PNS	Pembuat Daftar Gaji	6	2,702,000	-	-	2,702,000	135,100	2,837,100	2,702,000	3
4	Ahmad Damsigi, SH	198507162011011008 Penata Muda Tk. I, III/b	PNS	Pengadministrasi dan Penyaji Data	6	2,702,000	12.00%	324,240	2,377,760	118,888	2,496,648	2,377,760	4
5	Ir. Diatri Krissunari	196111081989032001 Penata Tk.I. III/d	PNS	Pramu Publikasi	4	2,350,000	1.12%	26,320	2,323,680	116,184	2,439,864	2,323,680	5
6	Ir. Yuli Astuti	196207151991032001 Penata Tk.I. III/d	PNS	Pengadministrasi Kepegawaian	5	2,493,000	0.14%	3,490	2,489,510	124,475	2,613,985	2,489,510	6
7	Slamet Riadi, B.Sc.	195812311983031014 Penata, III/c	PNS	Penghimpun dan Pengolah Data	7	2,928,000	-	-	2,928,000	146,400	3,074,400	2,928,000	7
8	Supangat	196211081988031001 Penata Muda Tk. I, III/b	PNS	Pengadministrasi dan Penyaji Data	6	2,702,000	-	-	2,702,000	135,100	2,837,100	2,702,000	8

Page 1

9	Naimah	196406101997032001 Penata Muda, III/a	PNS	Pengadministrasi dan Penyaji Data	6	2,702,000		-	2,702,000	135,100	2,837,100	2,702,000	9
10	Yudi Antono	195906291982031001 Penata Muda Tk. I, III/ b	PNS	Pengadministrasi Kepegawaian	5	2,493,000		-	2,493,000	124,650	2,617,650	2,493,000	10
11	Ricardo Ingot Parasian S.	197008202006041019 Pengatur II/c	PNS	Pramu Publikasi	4	2,350,000		-	2,350,000	0	2,350,000	2,350,000	11
12	Ekorini Dyah Apriyanti	197804142007012001 Pengatur II/c	PNS	Pengadministrasi Kepegawaian	5	2,493,000	3.66%	91,244	2,401,756	0	2,401,756	2,401,756	12
13	Tanto Wibowo	197306152006041015 Pengatur II/c	PNS	Teknisi Gedung	5	2,493,000	2.00%	49,860	2,443,140	0	2,443,140	2,443,140	13
14	Nonot Widarsa	196604221999031001 Pengatur Muda Tk. I, III/b	PNS	Pramu Gudang	6	2,702,000		-	2,702,000	0	2,702,000	2,702,000	14
15	Siti Aminah	196510272006042005 Pengatur II/c	PNS	Pramu Gudang	6	2,702,000		-	2,702,000	0	2,702,000	2,702,000	15
16	Irfan	197201072007011001 Pengatur II/c	PNS	Pramu Gudang	6	2,702,000		-	2,702,000	0	2,702,000	2,702,000	16
17	Kusnul Makhin, SP	196505201991031003 Penata Tk.I. III/d	PNS	Sarana dan Prasarana	6	2,702,000	2.00%	54,040	2,647,960	132,398	2,780,358	2,647,960	17
18	Prayitno Surip, S.Kom	196704232007011001 Penata Muda, III/a	PNS	Pengadministrasi dan Penyaji Data	6	2,702,000		-	2,702,000	135,100	2,837,100	2,702,000	18
19	Elok Wahyuni Rinasari	196801091992032001 Penata, III/c	PNS	Arsiparis Pelaksana	6	2,702,000		-	2,702,000	135,100	2,837,100	2,702,000	19
20	Razakki	196803111992031003 Penata Muda Tk. I, III/b	PNS	Pengelola Barang Milik Negara	6	2,702,000	0.80%	21,616	2,680,384	134,019	2,814,403	2,680,384	20
21	Slamet Rijanto	196203141987031001 Penata Muda Tk. I, III/b	PNS	Verifikator Keuangan	6	2,702,000	0.12%	3,242	2,698,758	134,938	2,833,695	2,698,758	21

22	Lukani, SE	19620412200031001 Penata III/c	PNS	Pengumpul Data	6	2,702,000				2,702,000	135,100	2,837,100	2,702,000	22
23	Samsu Aminullah	196906121998031003 Penata Muda, III/a	PNS	Bendahara Pengeluaran	7	2,928,000	2.14%	62,659		2,865,341	143,267	3,008,608	2,865,341	23
24	Yayuk Suyanti	197309282006042017 Pengatur II/c	PNS	Pengadministrasi Keuangan	6	2,702,000	2.02%	54,580		2,647,420	0	2,647,420	2,647,420	24
25	Renok Ladri Is Sugiarto	196605202006041013 Pengatur II/c	PNS	Pengadministrasi Keuangan	6	2,702,000				2,702,000	0	2,702,000	2,702,000	25
26	Nu'Arofah	197606172006042033 Pengatur II/c	PNS	Pengadministrasi Umum	5	2,493,000				2,493,000	0	2,493,000	2,493,000	26
27	Era Prawati, SE	197412012008122003 Penata Muda, III/a	PNS	Bendahara Penerima	7	2,928,000				2,928,000	146,400	3,074,400	2,928,000	27
28	Liana Kartik	195908191980122001 Penata Muda Tk. I, III/b	PNS	Pengadministrasi Keuangan	6	2,702,000				2,702,000	135,100	2,837,100	2,702,000	28
29	Siti Hartini	196108171991032002 Penata Muda Tk. I, III/b	PNS	Pengadministrasi Keuangan	6	2,702,000				2,702,000	135,100	2,837,100	2,702,000	29
30	Sudarsini, B.Sc	195904111989032001 Penata, III/c	PNS	Pengadministrasi Keuangan	6	2,702,000				2,702,000	135,100	2,837,100	2,702,000	30
31	Kuswardoyo	195911251985031002 Penata Muda Tk. I, III/b	PNS	Penghimpun dan Pengolah Data	7	2,928,000	2.00%	58,560		2,869,440	143,472	3,012,912	2,869,440	31
32	Kiran	196207292000031001 Penata Muda III/a	PNS	Pembuat Daftar Gaji	6	2,702,000	2.36%	63,767		2,638,233	131,912	2,770,144	2,638,233	32
33	Sudarlinah	196403111992032001 Penata Muda Tk. I, III/b	PNS	Pramu Gudang	6	2,702,000				2,702,000	135,100	2,837,100	2,702,000	33
34	Parman	196101051991031001 Penata Muda Tk. I, III/b	PNS	Pengadministrasi Kepegawaian	5	2,493,000				2,493,000	124,650	2,617,650	2,493,000	34

Page 2

35	Achmad Kusaeri	196902102007011001 Pengatur II/c	PNS	Penatausaha BMN	6	2,702,000		-	2,702,000	0	2,702,000	2,702,000	35
36	Hendiva Winar, SE	197310102007011002 Penata Muda Tk. I, III/b	PNS	Petugas SIMAK-BMN	6	2,702,000	3.12%	84,302	2,617,698	130,885	2,748,582	2,617,698	36
37	Drs Heru Sudarsono	196207071992031001 Penata Tk. I, III/d	PNS	Petugas SIMAK-BMN	6	2,702,000	0.02%	540	2,701,460	135,073	2,836,533	2,701,460	37
38	Supriyanto	197306052007011004 Pengatur Muda Tk.I, II/b	PNS	Pengadministrasi Umum	5	2,493,000		-	2,493,000	0	2,493,000	2,493,000	38
39	Mujianto	196107051986031001 Penata Muda, III/a	PNS	Pengemudi	3	2,216,000	0.40%	8,864	2,207,136	110,357	2,317,493	2,207,136	39
40	Samsuluddin	195907121994031001 Pengatur II/c	PNS	Pengemudi	3	2,216,000	30.00%	664,800	1,551,200	0	1,551,200	1,551,200	40
41	Ojo	196508072001121001 Pengatur II/c	PNS	Pengemudi	3	2,216,000		-	2,216,000	0	2,216,000	2,216,000	41
42	Supriyanto	196904212007011033 Pengatur Muda, II/a	PNS	Pengemudi	3	2,216,000		-	2,216,000	0	2,216,000	2,216,000	42
43	Kasiyanto	196410271998031001 Pengatur II/c	PNS	Penata Usaha BMN	6	2,702,000		-	2,702,000	0	2,702,000	2,702,000	43
44	Kadaruho Slamet	196406152006041014 Pengatur II/c	PNS	Satpam	3	2,216,000		-	2,216,000	0	2,216,000	2,216,000	44
45	Abdul Mukti	196712112006041010 Pengatur II/c	PNS	Satpam	3	2,216,000		-	2,216,000	0	2,216,000	2,216,000	45
46	Hajir	198102272007011001 Pengatur II/c	PNS	Pramu Asrama	4	2,350,000	0.04%	940	2,349,060	0	2,349,060	2,349,060	46
47	Sutrisno	196211091998031001 Juru Tk.I. I/d	PNS	Satpam	3	2,216,000		-	2,216,000	0	2,216,000	2,216,000	47

Page 3

48	Rahmanu Aris Wibowo	197705272007101001 Pengatur Muda II/a	PNS	Satpam	3	2,216,000	2.00%	44,320	2,171,680	0	2,171,680	2,171,680	48
49	Nurul Husni	197507142007011001 Pengatur II/c	PNS	Satpam	3	2,216,000		-	2,216,000	0	2,216,000	2,216,000	49
50	Matsari	196603162006041014 Pengatur Muda II/a	PNS	Satpam	3	2,216,000		-	2,216,000	0	2,216,000	2,216,000	50
51	Pujianto	196701282007011001 Juru, II/c	PNS	Satpam	3	2,216,000		-	2,216,000	0	2,216,000	2,216,000	51
52	Ngadiono	196605082006041010 Pengatur Muda II/a	PNS	Pekarya Taman	2	2,089,000		-	2,089,000	0	2,089,000	2,089,000	52
53	Alwi Rois	197703072007011001 Pengatur Muda Tk.I, II/b	PNS	Pekarya Taman	2	2,089,000		-	2,089,000	0	2,089,000	2,089,000	53
54	Saminin	196502102006041015 Juru, II c	PNS	Pekarya Kebun	2	2,089,000		-	2,089,000	0	2,089,000	2,089,000	54
55	Sanadi	196009012000031001 Pengatur Muda II/a	PNS	Pekarya Kebun	2	2,089,000		-	2,089,000	0	2,089,000	2,089,000	55
56	Rokati	197002032007012001 Pengatur Muda, II/a	PNS	Pekarya Kebun	2	2,089,000		-	2,089,000	0	2,089,000	2,089,000	56
57	Gino	196410192006041006 Juru, II/c	PNS	Pekarya Kebun	2	2,089,000		-	2,089,000	0	2,089,000	2,089,000	57
58	Mislan	196405102006041010 Juru, II/c	PNS	Operator Mesin Pertanian	3	2,216,000		-	2,216,000	0	2,216,000	2,216,000	58
59	Amat Mujiono	196601142006041008 Pengatur Muda II/a	PNS	Operator Mesin Pertanian	3	2,216,000		-	2,216,000	0	2,216,000	2,216,000	59
60	Abdur Rozak	197405202007011001 Pengatur Muda Tk.I, II/b	PNS	Petugas Kandang Hewan Percobaan	4	2,350,000		-	2,350,000	0	2,350,000	2,350,000	60

61	Saiful Hosni, SP	196507131991031002 Penata Tk. I, III/d	PNS	Kepala Subbagian Kerja Sama dan Pelayanan Pengkajian	9	3,781,000	2.62%	99,062	3,681,938	184,097	3,866,035	3,681,938	61
62	Drs Bambang Pamudji Trisno Utomo	195908051982031000 Penata Tk. I, III/d	PNS	Pramu Dok Informasi Publik	6	2,702,000		-	2,702,000	135,100	2,837,100	2,702,000	62
63	Elen Margaretha	197804112007012001 Pengatur II/c	PNS	Pengadministrasi Umum	5	2,493,000		-	2,493,000	0	2,493,000	2,493,000	63
64	Djoko Siswanto	196803082007011002 Pengatur II/c	PNS	Pramu Publikasi	4	2,350,000	3.02%	70,970	2,279,030	0	2,279,030	2,279,030	64
65	Dra. Endang Widajati	195910181992032001 Penata Tk. I, III/d	PNS	Penyusun Bahan Kerjasama	7	2,928,000	2.18%	63,830	2,864,170	143,208	3,007,378	2,864,170	65
66	Indriana Ratna Dewi, SP	197306072006042014 Penata III/c	PNS	Penyuluh Pertanian Muda	9	3,781,000		-	3,781,000	189,050	3,970,050	3,781,000	66
67	Ardiansyah, SST	198205122004121001 Penata Muda, III/a	PNS	Pengumpul Data	6	2,702,000	0.48%	12,970	2,689,030	134,452	2,823,482	2,689,030	67
68	Muchlis Purwoko	196901052007011001 Pengatur II/c	PNS	Pengadministrasi Umum	5	2,493,000		-	2,493,000	0	2,493,000	2,493,000	68
69	Ika Andri Setiyadi	198305182008121004 Pengatur Muda Tk. I, III/b	PNS	Pengadministrasi Umum	5	2,493,000	0.66%	16,454	2,476,546	0	2,476,546	2,476,546	69
70	Mahfudi, SP	195610051986031012 Pembina IV/a	PNS	Pustakawan Madya	11	5,183,000	0.10%	5,183	5,177,817	776,673	5,954,490	5,177,817	70
71	Munarti, A.Md	195705011980032001 Penata Tk. I, III/d	PNS	Pustakawan Penyelia	8	3,319,000		-	3,319,000	165,950	3,484,950	3,319,000	71
72	Budi Santosa	196611122002121001 Pengatur Tk. I, III/d	PNS	Pengadministrasi Umum	5	2,493,000	2.26%	56,342	2,436,658	0	2,436,658	2,436,658	72
73	Untung Surojo	196005031986031002 Penata Muda Tk. I, III/b	PNS	Pramu Pameran dan Peragaan	6	2,702,000	2.00%	54,040	2,647,960	132,398	2,780,358	2,647,960	73

74	Abu A.md	196905082006041008 Penata Muda, III/a	PNS	Koordinator KP Karangploso	7	2,928,000	-	2,928,000	146,400	3,074,400	2,928,000	74
75	Prof.Dr.Ir. Suyamto Hardjosuwirjo, MS	195311131979031003 Pembina Utama, IV/e	PNS	Peneliti Utama	13	8,562,000	-	8,562,000	1,284,300	9,846,300	8,562,000	75
76	Dr.Ir. Sudarmadi Purnama, MS	195603211980031002 Pembina Utama, IV/e	PNS	Peneliti Utama	13	8,562,000	-	8,562,000	1,284,300	9,846,300	8,562,000	76
77	Prof. Dr. Ir. Moh. Cholil Mahfud, MS	195403111982031001 Pembina Utama, IV/e	PNS	Peneliti Utama	13	8,562,000	-	8,562,000	1,284,300	9,846,300	8,562,000	77
78	Ir. Baswarsiyati, MS	196002211983032002 Pembina Utama, IV/e	PNS	Peneliti Utama	13	8,562,000	-	8,562,000	1,284,300	9,846,300	8,562,000	78
79	Ir. Sri Yuniastuti, MP	195806151983032001 Pembina Utama, IV/e	PNS	Peneliti Utama	13	8,562,000	-	8,562,000	1,284,300	9,846,300	8,562,000	79
80	Ir. Luki Rosmahani, MS	195306261982032001 Pembina Utama Madya, IV/d	PNS	Peneliti Utama	13	8,562,000	-	8,562,000	1,284,300	9,846,300	8,562,000	80
81	Ir. Titiek Purbiati	195509261983032001 Pembina Utama Madya, IV/d	PNS	Peneliti Utama	13	8,562,000	-	8,562,000	1,284,300	9,846,300	8,562,000	81
82	Ir. Sri Satya Antarlina, MS	195706241985032001 Pembina Utama Madya, IV/d	PNS	Peneliti Utama	13	8,562,000	-	8,562,000	1,284,300	9,846,300	8,562,000	82
83	Ir. Sarwono	195304261980031003 Pembina Utama Muda, IV/c	PNS	Peneliti Madya dibebaskan sementara	11	2,591,500	-	2,591,500	388,725	2,980,225	2,591,500	83
84	Ir. Bambang Irianto, M.Sc	195711231981031001 Pembina Tk. I, IV/b	PNS	Peneliti Madya	11	5,183,000	-	5,183,000	777,450	5,960,450	5,183,000	84
85	Dr. Ir. Quirino Dadang Ernawanto, MS	196103241986031002 Pembina Utama Muda, IV/c	PNS	Peneliti Utama	13	8,562,000	0.40%	8,527,752	1,279,163	9,806,915	8,527,752	85
86	Ir. Wahyu Handayati	196203161989032001 Pembina Utama Muda, IV/c	PNS	Peneliti Madya	11	5,183,000	-	5,183,000	777,450	5,960,450	5,183,000	86

87	Ir. Zainal Arifin, MP	196205301989031002 Pembina Utama Muda, IV/c	PNS	Peneliti Madya	11	5,183,000	-	5,183,000	777,450	5,960,450	5,183,000	87	
88	Ir. Agus Suryadi	196108071986031002 Pembina, IV/a	PNS	Penghimpun dan Pengolah Data	7	2,928,000	-	2,928,000	439,200	3,367,200	2,928,000	88	
89	Ir. Paulina Evy Retnaning Prahardini, M	196206221987032002 Pembina Tk. I, IV/b	PNS	Peneliti Madya	11	5,183,000	-	5,183,000	777,450	5,960,450	5,183,000	89	
90	Ir. Tutik Setyawati, MP	195309211985032001 Pembina Tk. I, IV/b	PNS	Peneliti Madya	11	5,183,000	-	5,183,000	777,450	5,960,450	5,183,000	90	
91	Ir. Eli Korlina Edisaputra, M.Si	196412101991032001 Pembina, IV/a	PNS	Peneliti Madya	11	5,183,000	2.00%	103,660	5,079,340	761,901	5,841,241	5,079,340	91
92	Dr. Dra Wahyunindyawati, MP	195711181985032001 Pembina Tk, IV/b	PNS	Peneliti Madya	11	5,183,000	0.12%	6,220	5,176,780	776,517	5,953,297	5,176,780	92
93	Thohlr. Zubaidi, Api	195912161986031001 Pembina, IV/a	PNS	Peneliti Madya	11	5,183,000	-	5,183,000	777,450	5,960,450	5,183,000	93	
94	Ir. Suwono, MP	195707311986031001 Pembina Tk. I, IV/b	PNS	Peneliti Madya	11	5,183,000	2.06%	106,770	5,076,230	761,435	5,837,665	5,076,230	94
95	Dr. Ir. Dini Hardini, MP	196611021995032001 Pembina Tk. I, IV/b	PNS	Peneliti Madya	11	5,183,000	2.00%	103,660	5,079,340	761,901	5,841,241	5,079,340	95
96	Ir. Suhardi	195110091975031001 Penata Tk. I, III/d	PNS	Peneliti Madya dibebaskan sementara	11	2,591,500	2.00%	51,830	2,539,670	126,984	2,666,654	2,539,670	96
97	Ir. Aloysius Gamal Pratomo	196410121991031001 Penata Tk. I, III/d	PNS	Peneliti Madya	11	5,183,000	-	5,183,000	259,150	5,442,150	5,183,000	97	
98	Ir. Sri Harwanti	196002281986032001 Pembina IV/a	PNS	Peneliti Madya	11	5,183,000	-	5,183,000	777,450	5,960,450	5,183,000	98	
99	Ir. Donald Sihombing, MP	196609141992031001 Pembina IV/a	PNS	Peneliti Madya	11	5,183,000	-	5,183,000	777,450	5,960,450	5,183,000	99	

100	Ir. Diding Rachmawati	196505271994032001 Pembina IV/a	PNS	Peneliti Madya	11	5,183,000	2.12%	109,880	5,073,120	760,968	5,834,088	5,073,120	100
101	Ir. Purwanto, M.Si	196310251992031001 Penata Tk. I, III/d	PNS	Peneliti Muda	9	3,781,000			3,781,000	189,050	3,970,050	3,781,000	101
102	Ir. Handoko, M.Sc	196503081999031001 Penata Tk. I, III/d	PNS	Peneliti Muda	9	3,781,000			3,781,000	189,050	3,970,050	3,781,000	102
103	Ir. Dyah Prita Saraswati	196502071992032001 Penata Tk. I, III/d	PNS	Peneliti Muda	9	3,781,000	2.70%	102,087	3,678,913	183,946	3,862,859	3,678,913	103
104	Ir. Amik Krismawati, MP	196811291996022001 Penata Tk. I, III/d	PNS	Peneliti Madya	11	5,183,000	0.04%	2,073	5,180,927	259,046	5,439,973	5,180,927	104
105	Dwi Setyorini, SP, MIP	196804111998032001 Penata Tk. I, III/d	PNS	Peneliti Muda Petugas Belajar S3 UNIBRAW	7	2,928,000			2,928,000	146,400	3,074,400	2,928,000	105
106	Moh. Saeri, SP, MP	196107151991031001 Penata Tk. I, III/d	PNS	Peneliti Madya	11	5,183,000			5,183,000	259,150	5,442,150	5,183,000	106
107	Nurul Istiqomah, SP	197308172007012001 Penata Tk. I, III/d	PNS	Peneliti Muda	9	3,781,000	4.00%	151,240	3,629,760	181,488	3,811,248	3,629,760	107
108	Suliyanto, SP	196111141989031003 Penata Tk. I, III/d	PNS	Pengumpul Data	6	2,702,000			2,702,000	135,100	2,837,100	2,702,000	108
109	Rohmad Budiono, SP, M.Sc	196802221992031001 Penata, III/c	PNS	Peneliti Muda	9	3,781,000			3,781,000	189,050	3,970,050	3,781,000	109
110	Setiasih, SPT, MP	197305222006042001 Penata Tk. I, III/d	TB	Peneliti Pertama Petugas Belajar S3 UNIBRAW	7	2,928,000			2,928,000	146,400	3,074,400	2,928,000	110
111	Ita Yustina, S.Tp	198110212005012002 Penata, III/c	PNS	Peneliti Muda	9	3,781,000	0.38%	14,368	3,766,632	188,332	3,954,964	3,766,632	111
112	Rika Asnita, SP, M.Sc	197205152002122001 Penata, III/c	PNS	Peneliti Pertama	8	3,319,000	0.40%	13,276	3,305,724	165,286	3,471,010	3,305,724	112

113	Drh. Siti Istiana, Skh	198212172008012005 Penata Tk. I, III/d	PNS	Penghimpun dan Pengolah Data	7	2,928,000	-	-	2,928,000	146,400	3,074,400	2,928,000	113
114	Evy Latifah, MP	197509252008012006 Penata Tk. I, III/d	PNS	Peneliti Muda Petugas Belajar S3 UNIBRAW	7	2,928,000	-	-	2,928,000	146,400	3,074,400	2,928,000	114
115	Ali Ari Widodo, SP, MP	197309272005011001 Penata Muda Tk. I, III/b	PNS	Peneliti Pertama	8	3,319,000	-	-	3,319,000	165,950	3,484,950	3,319,000	115
116	Sugiono, SP	196709042006041014 Penata Muda Tk. I, III/b	PNS	Peneliti Muda	9	3,781,000	-	-	3,781,000	189,050	3,970,050	3,781,000	116
117	Aniswatul Khamidah, S.Tp	198011012005012001 Penata, III/c	PNS	Peneliti Muda	9	3,781,000	0.10%	3,781	3,777,219	188,861	3,966,080	3,777,219	117
118	Abu Zaenal Zakariya, S.Pt	198212282008011008 Penata, III/c	PNS	Pengumpul Data Petugas Belajar S2 AUSTRALIA	6	2,702,000	-	-	2,702,000	135,100	2,837,100	2,702,000	118
119	Ahmad Muallif Abdurrahman, S.Pt	198301312008011012 Penata, III/c	PNS	Peneliti Pertama Petugas Belajar S2 THAILAND	6	2,702,000	-	-	2,702,000	135,100	2,837,100	2,702,000	119
120	Hanik Anggraeni Dewi, SP	197911142008012008 Penata Muda Tk. I, III/b	PNS	Penyuluh Pertanian Pertama	8	3,319,000	0.14%	4,647	3,314,353	165,718	3,480,071	3,314,353	120
121	Lailatul Isnaini, S.Tp	198405262009012007 Penata Muda Tk. I, III/b	PNS	Peneliti Muda	9	3,781,000	0.10%	3,781	3,777,219	188,861	3,966,080	3,777,219	121
122	Ericha Nurvia Alami, SP	198305072011012000 Penata Muda Tk. I, III/b	PNS	Petugas Teknologi Pasca Panen	7	2,928,000	2.00%	58,560	2,869,440	143,472	3,012,912	2,869,440	122
123	Lilia Fauziah, SP	198303082011012016 Penata Muda, III/a	PNS	Peneliti Pertama	8	3,319,000	-	-	3,319,000	165,950	3,484,950	3,319,000	123
124	Supriyo, SP	196512271991031001 Penata, III/c	PNS	Pengolah data penilaian varietas	6	2,702,000	-	-	2,702,000	135,100	2,837,100	2,702,000	124
125	Mariyah, SP	197303092007012001 Penata, III/c	PNS	Pengolah data penilaian varietas	6	2,702,000	-	-	2,702,000	135,100	2,837,100	2,702,000	125

126	Ir. Bambang Siswanto	195607291985031001 Pembina Utama , IV/E	PNS	Penyuluh Pertanian Utama	13	8,562,000	-	-	8,562,000	1,284,300	9,846,300	8,562,000	126
127	Ir. Wigati Istuti	195609041986032001 Pembina Utama Muda, IV/c	PNS	Penyuluh Pertanian Madya	11	5,183,000	0.48%	24,878	5,158,122	773,718	5,931,840	5,158,122	127
128	Ir. Heribertus Hendri Arianto, M.Ed	195711101983031001 Pembina Utama Muda, IV/c	PNS	Penyuluh Pertanian Madya	11	5,183,000	-	-	5,183,000	777,450	5,960,450	5,183,000	128
129	Ir. Nugraha Pangarsa, MS	195711251983031003 Pembina Utama Muda, IV/c	PNS	Penyuluh Pertanian Madya	11	5,183,000	-	-	5,183,000	777,450	5,960,450	5,183,000	129
130	Ir. Tini Siniati Koesno, M.Si	195912021987032001 Pembina Utama Muda, IV/c	PNS	Penyuluh Pertanian Madya	11	5,183,000	-	-	5,183,000	777,450	5,960,450	5,183,000	130
131	Ir. Eddy Purnomo, MP	196103311986031001 Pembina Utama Muda, IV/c	PNS	Penyuluh Pertanian Madya	11	5,183,000	-	-	5,183,000	777,450	5,960,450	5,183,000	131
132	Ir. Nasimun	196408011996031001 Pembina IV/a	PNS	Penyuluh Pertanian Madya	11	5,183,000	-	-	5,183,000	777,450	5,960,450	5,183,000	132
133	Ir. Yudha Sukardi	195609161987031002 Pembina IV/a	PNS	Penyuluh Pertanian Madya	11	5,183,000	0.26%	13,476	5,169,524	775,429	5,944,953	5,169,524	133
134	Ir. Kasmiyati, M.Si	196006081992032001 Pembina IV/a	PNS	Penyuluh Pertanian Madya	11	5,183,000	0.66%	34,208	5,148,792	772,319	5,921,111	5,148,792	134
135	Ir. Endah Retnaningtyas	195709131983032002 Pembina IV/a	PNS	Penyuluh Pertanian Madya	11	5,183,000	-	-	5,183,000	777,450	5,960,450	5,183,000	135
136	Ir. Dwi Wahyu Astuti, M.Si	196409051991032000 Pembina IV/a	PNS	Penyuluh Pertanian Madya	11	5,183,000	-	-	5,183,000	777,450	5,960,450	5,183,000	136
137	Gunawan, S.TP, M.Si	197612162005011002 Penata III/c	PNS	Penyuluh Pertanian Muda Petugas Belajar S3 IPB	7	2,928,000	-	-	2,928,000	146,400	3,074,400	2,928,000	137
138	Putu Bagus Daroini, SP	197407152008011015 Penata Muda Tk. I, III/b	PNS	Penyuluh Pertanian Pertama Petugas Belajar S2 UNIBRAW	6	2,702,000	-	-	2,702,000	135,100	2,837,100	2,702,000	138

139	Indra Kusuma, SP	198306032011011010 Penata Muda, III/a	PNS	Penyuluh Pertanian Pertama	8	3,319,000	2.00%	66,380	3,252,620	162,631	3,415,251	3,252,620	139
140	Yuwoko, SP	196505292006041002 Penata III/c	PNS	Penyuluh Pertanian Muda	9	3,781,000		-	3,781,000	189,050	3,970,050	3,781,000	140
141	Ir. Gatot Kustiono	195704121983031002 Pembina IV/a	PNS	Penyuluh Pertanian Madya	11	5,183,000	0.30%	15,549	5,167,451	775,118	5,942,569	5,167,451	141
142	Sunariyo, SP	196502132006041007 Penata III/c	PNS	Penghimpun dan Pengolah Data	7	2,928,000		-	2,928,000	146,400	3,074,400	2,928,000	142
143	Tri Ari Ratnawati, SP	197007182006042015 Penata Tk. I, III/d	PNS	Penyuluh Pertanian Muda	9	3,781,000		-	3,781,000	189,050	3,970,050	3,781,000	143
144	Ir. Heru Samekto	196105211985031002 Penata Tk. I, III/d	PNS	Koordinator KP	7	2,928,000	1.14%	33,379	2,894,621	144,731	3,039,352	2,894,621	144
145	Ade Retno, Sst	198503172009121006 Penata Muda, III/a	PNS	Penyuluh Pertanian Pertama	8	3,319,000	0.02%	664	3,318,336	165,917	3,484,253	3,318,336	145
146	Sri Zunaini Sa'Adah, SP	196606091994032001 Penata, III/c	PNS	Penyuluh Pertanian Muda	9	3,781,000	0.02%	756	3,780,244	189,012	3,969,256	3,780,244	146
147	L.Y. Krisnadi, SP	196112231983031002 Penata Tk. I, III/d	PNS	Pengumpul Data	6	2,702,000		-	2,702,000	135,100	2,837,100	2,702,000	147
148	Raden Noeriwani Budi Soerjandono, SP	197212182007101001 Penata, III/c	PNS	Teknisi Litkayasa Penyelia	8	3,319,000	4.66%	154,665	3,164,335	158,217	3,322,551	3,164,335	148
149	Jumadi	196308061990031001 Penata, III/c	PNS	Teknisi Litkayasa Penyelia	8	3,319,000	2.82%	93,596	3,225,404	161,270	3,386,674	3,225,404	149
150	Subandi	196004031999031001 Penata Muda Tk. I, III/b	PNS	Teknisi Litkayasa Pelak Lanjutan	7	2,928,000		-	2,928,000	146,400	3,074,400	2,928,000	150
151	Bonimin	196103141992031001 Penata Muda Tk. I, III/b	PNS	Pengumpul Data	6	2,702,000		-	2,702,000	135,100	2,837,100	2,702,000	151

Page 9

152	Ajun Prayitno, SST	198011032005011002 Penata Muda, III/a	PNS	Penyuluh Pertanian Pertama	8	3,319,000	-	3,319,000	165,950	3,484,950	3,319,000	152
153	Robi'in, A.Md	196607051999031001 Pengatur Tk. I, II/d	PNS	Teknisi Litkayasa Pelak Lanjutan	7	2,928,000	-	2,928,000	0	2,928,000	2,928,000	153
154	Supi'i, SP	196109081998031001 Penata Muda, III/a	PNS	Pengadministrasi Umum	5	2,493,000	-	2,493,000	124,650	2,617,650	2,493,000	154
155	Abdul Rosid	196207121987031001 Penata Muda Tk. I, III/b	PNS	Pengadministrasi Umum	5	2,493,000	-	2,493,000	124,650	2,617,650	2,493,000	155
156	Kusdat Pinujo	196604162007011002 Pengatur, III/c	PNS	Pengadministrasi Umum	5	2,493,000	-	2,493,000	0	2,493,000	2,493,000	156
157	Nyu Wiyantoyo	196009232006041008 Pengatur, III/c	PNS	Petugas Kandang Hewan Percobaan	4	2,350,000	-	2,350,000	0	2,350,000	2,350,000	157
158	Mula Mashuri	195907281982031001 Penata Muda Tk. I, III/b	PNS	Pengadministrasi Umum	5	2,493,000	-	2,493,000	124,650	2,617,650	2,493,000	158
159	Yunkusofah	197607142006042039 Pengatur, III/c	PNS	Pengadministrasi Umum	5	2,493,000	-	2,493,000	0	2,493,000	2,493,000	159
160	Agus Edi Istanto	197608012006041001 Pengatur, III/c	PNS	Laboran	6	2,702,000	0.08%	2,702,162	0	2,699,838	2,699,838	160
161	Siti Fatimah, SP	196709072007012001 Penata Muda III/a	PNS	Pengadministrasi Umum	5	2,493,000	-	2,493,000	124,650	2,617,650	2,493,000	161
162	Ali Imron	197501222007011001 Pengatur, III/c	PNS	Pekarya Taman	2	2,089,000	-	2,089,000	0	2,089,000	2,089,000	162
163	Dwi Iswahyuni, SE	197812182009102001 Penata Muda Tk. I, III/b	PNS	Pengadministrasi Kepegawaian	5	2,493,000	-	2,493,000	124,650	2,617,650	2,493,000	163
164	Indra Bagus Raharjo, SST	198607182009121004 Penata Muda Tk. I, III/b	PNS	Penyuluh Pertanian Pertama Petugas Belajar S2 JERMAN	6	2,702,000	-	2,702,000	135,100	2,837,100	2,702,000	164

165	Yuli Setyaningrum, SE	197907272009102002 Penata Muda, III/a	PNS	Pengadministrasi Keuangan	6	2,702,000		-	2,702,000	135,100	2,837,100	2,702,000	165
166	Ratih Kusumasari Ndaru, SP	198612192011012014 Penata Muda Tk. I, III/b	PNS	Pengadministrasi dan Penyaji Data	6	2,702,000	1.30%	35,126	2,666,874	133,344	2,800,218	2,666,874	166
167	Abu Bakar S.Pt, MM	196811111991031012 Pembina Tk.I, IV/b	PNS	Penyuluh Pertanian Madya	11	5,183,000	0.22%	11,403	5,171,597	775,740	5,947,337	5,171,597	167
168	Rini Yogiastuti, SP	197206212006042014 Penata III/c	PNS	Penyuluh Pertanian Muda	9	3,781,000	0.10%	3,781	3,777,219	188,861	3,966,080	3,777,219	168
169	Lina Aisyawati, SP	198303042014032001 Penata Muda, III/a	PNS	Calon Peneliti Pertama	8	2,489,250		-	2,489,250	124,463	2,613,713	2,489,250	169
170	Fuad Nur Aziz, SP	198811022014031001 Penata Muda, III/a	PNS	Calon Peneliti Pertama	8	2,489,250		-	2,489,250	124,463	2,613,713	2,489,250	170
171	L. Restu Bayu Nuarie, SST	198601012015031002 Penata Muda, III/a	CPNS	Calon Penyuluh Pertanian Pertama	8	2,489,250		-	2,489,250	124,463	2,613,713	2,489,250	171
172	Eko Darwati	198203152015032001 Pengatur Muda II/a	CPNS	Calon Teknisi Litkayasa Pemula	5	1,869,750	0.64%	11,966	1,857,784	0	1,857,784	1,857,784	172
Jumlah						610,254,500	114.58%	3,370,574	606,883,926	48,570,977	655,454,903	606,883,926	

Mengetahui,  
Kuasa Pengguna Anggaran  
BPTP Jawa Timur

DR. TRI SUDARYONO  
Nip. 195808201983031002

Pejabat Pembuat Komitmen

Ir. WIGATI ISTUTI  
Nip.195609041986032001

Malang, 8 Agustus 2016

Bendahara Pengeluaran

SAMSU AMINULLAH  
Nip. 196906121998031003

Lampiran ini merupakan data dukung untuk mengisi lampiran PERDIRJEN 2/PB/2016  
Lampiran PERDIRJEN 2/PB/2016 merupakan Form untuk Pengajuan SPP Tukin 2016

Page 11

Lampiran II : KEPUTUSAN MENTERI  
 PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
 NOMOR : KEP/120/M PAN/9/2004  
 TANGGAL : 6 SEPTEMBER 2014

JUMLAH ANGKA KREDIT KUMULATIF MINIMAL UNTUK PENGANGKATAN JABATAN/PANGKAT PENELITI

NO.	UNSUR	PROSENTASE	JENJANG JABATAN / GOLONGAN RUANG / ANGKA KREDIT								
			PENELITI PERTAMA		PENELITI MUDA		PENELITI MADYA			PENELITI UTAMA	
			III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	IV/e
I.	UTAMA A. Pendidikan B. Penelitian C. Pengembang iptek D. Diseminasi pemanfaatan iptek E. Pembinaan kader peneliti F. Penghargaan ilmiah dan mendapat penugasan untuk memimpin unit kerja litbang	≥ 80 %	80	120	160	240	320	440	560	680	840
II.	PENUNJANG Pendukung Kegiatan Peneliti	≤ 20 %	20	30	40	60	80	110	140	170	210
JUMLAH		100 %	100	150	200	300	400	550	700	850	1050



KEMENTERIAN PERTANIAN  
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PERTANIAN  
BALAI PENKAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN JAWA TIMUR

JL. RAYA KARANGPLOSO KM 4 MALANG 65101 KOTAK POS 188  
TELEPON (0341) 494052,485056 FAXIMILI (0341) 471255  
WEBSITE: <http://jatim.litbang.pertanian.go.id>  
EMAIL: [bptp-jatim@litbang.pertanian.go.id](mailto:bptp-jatim@litbang.pertanian.go.id), [bptpjatim@yahoo.com](mailto:bptpjatim@yahoo.com)



Nomor : 1352a/HM.350/H.12.15/05/2016  
Lampiran :  
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa

2 Mei 2016

**Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Negeri  
Maulana Malik Ibrahim Malang  
di Malang.**

Menanggapi surat Saudara Nomor : Un.3.5/PP.00/752/2016 tanggal 27 April 2016, perihal sebagaimana pada pokok surat. Kami memberikan ijin untuk kegiatan Penelitian dalam rangka penyelesaian tugas Akhir di BPTP Jawa Timur, bagi mahasiswa Saudara berikut :

Nama : Nizar Ajeng Purbasari  
NIM. : 12510110  
Jurusan : Manajemen  
Judul Penelitian : Pemberian Tunjangan Kinerja Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jawa Timur

Demikian diberitahukan, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

**An. Kepala Balai,  
Kepala Seksi Kerjasama dan  
Pelayanan Pengkajian**

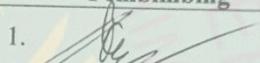
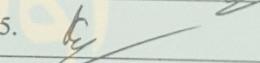
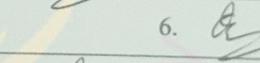
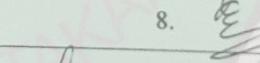
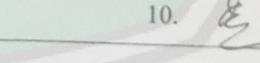


**SAIFUL HOSNI, SP**  
NIP. 19650713 199103 1 002

## Lampiran 2

## BUKTI KONSULTASI

**Nama** : Nizar Ajeng Purbasari  
**NIM/Jurusan** : 12510110 / Manajemen Sumber Daya Manusia  
**Pembimbing** : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag  
**Judul Skripsi** : PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DALAM UPAYA  
 MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI  
 SIPIL DI BALAI PENGKAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN  
 JAWA TIMUR

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	27 Januari 2016	Outline Skripsi	1. 
2.	15 Februari 2016	ACC Judul	2. 
3.	18 Februari 2016	Revisi Bab I	3. 
4.	28 Maret 2016	Revisi Bab II dan III	4. 
5.	29 Maret 2016	ACC Proposal	5. 
6.	09 Agustus 2016	Konsultasi Bab IV dan V	6. 
7.	25 Agustus 2016	Revisi Bab IV	7. 
8.	30 Agustus 2016	Revisi Bab IV dan V	8. 
9.	01 September 2016	ACC Bab IV dan V	9. 
10.	01 September 2016	ACC Keseluruhan	10. 

Malang, 1 September 2016

Mengetahui:  
Ketua Jurusan,



Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei  
 NIP. 19750707 200501 1 005

### Biodata Peneliti



Nama Lengkap : Nizar Ajeng Purbasari  
 Tempat Tanggal Lahir : Malang, 12 Agustus 1994  
 Alamat Asal : Perum BPTP Jatim D3 A Rt. 036 Rw. 008 Kepuharjo  
 Karangploso Malang  
 Telepon : 082 234 635 558  
 E-mail : [Nizar\\_ajeng94@yahoo.com](mailto:Nizar_ajeng94@yahoo.com)

#### Pendidikan Formal

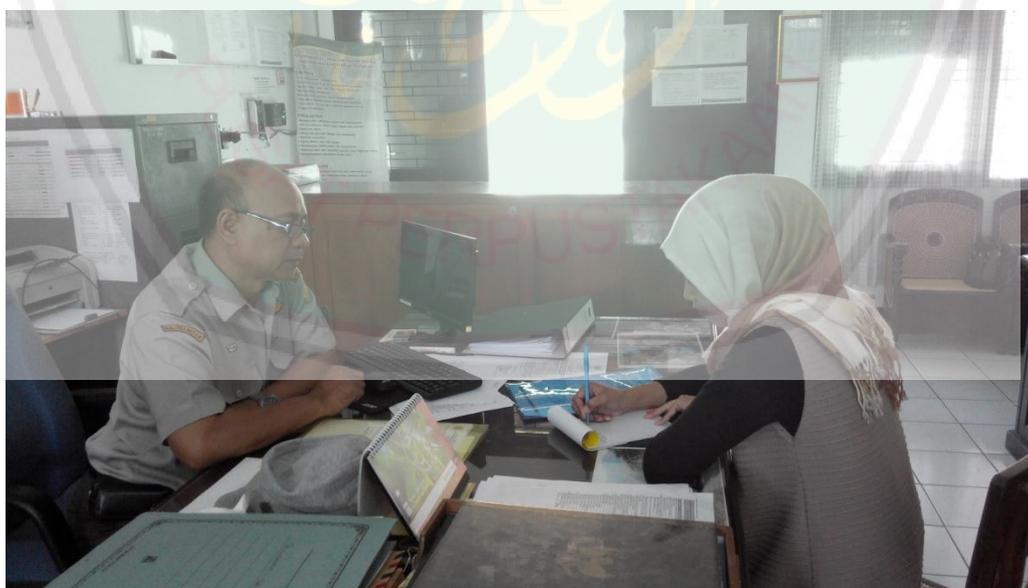
1998 – 2000 : TK Bhakti Siwi Tanggul Jember  
 2000 – 2006 : SDN Tasikmadu II Malang  
 2000 – 2009 : SMP Shalahuddin Malang  
 2009 – 2012 : SMA “ISLAM” Malang  
 2012 – 2016 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim  
 Malang

#### Pendidikan Non Formal

2012 – 2013 : Ma’had Sunan Ampel Al-Aly  
 2012 – 2013 : PPBA (Program Pembelajaran Bahasa Arab)  
 2013 – 2014 : PPBI (Program Pembelajaran Bahasa Inggris)

## DOKUMENTASI

### 1. Wawancara dengan Bapak Slamet Riadi B.Sc



## 2. Wawancara dengan Bapak Subandi



### 3. Wawancara dengan Bapak Ir. Bambang Pikukuh



#### 4. Wawancara dengan Ibu Indriana Ratna Dewi, SP

