

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MAN 1 KOTA SERANG

Desty Endrawati Subroto¹, Fidziah², Didi Wandu³, Suhaemi⁴

^{1,2,3}Dosen/Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi Banten

⁴Staff TU/MAN 1 Kota Serang

Corresponding Author: desty2.subroto@gmail.com

Article History

Received: 05-08-2022

Revised: 18-08-2022

Accepted: 04-09-2022

Keywords:

Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, dan Tunjangan Kinerja

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai MAN 1 Kota Serang. Tujuan penelitian ini, untuk mengetahui, sebagai berikut: 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai MAN 1 Kota Serang; 2. Pengaruh Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai MAN 1 Kota Serang; 3. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja dan Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai MAN 1 Kota Serang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sample yang digunakan merupakan sample populasi dimana seluruh populasi dijadikan sample yang berjumlah 35 orang pegawai MAN 1 Kota Serang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi product moment dengan taraf signifikansi 5% analisis regresi ganda. Hasil penelitian, menunjukkan bahwa: 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Pegawai MAN 1 Kota Serang, dimana t_{hitung} sebesar 4,405 t_{tabel} 1,692; 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Tunjangan Kerja Pegawai MAN 1 Kota Serang dimana t_{hitung} sebesar 4,504 t_{tabel} 692; 3. Terdapat positif dan signifikan Variabel Motivasi Kerja dan Tunjangan Kerja terhadap Kinerja Pegawai MAN 1 Kota Serang, dimana f_{hitung} sebanyak 10,933 f_{tabel} 3,28 atau babak impresi sebanyak 0,00 < 0,05.

PENDAHULUAN

Rutinitas yang dijalani oleh para pegawai dalam suatu unit organisasi; perusahaan; lembaga serta badan usaha, tentunya merupakan aktifitas harian yang monoton sehingga dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja yang dimiliki sehingga nantinya akan berdampak buruk terhadap kinerja dan menyulitkan dalam mengembangkan karier. Untuk itu, pemberian

motivasi kerja pada diri seorang pegawai secara tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan ketulusan untuk bekerja. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja, hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja. Seperti yang disampaikan oleh Uno (2012 : 12) bahwa Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri seorang pegawai yang akan memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Motivasi Kerja menjadi hal penting bagi suatu organisasi, perusahaan, lembaga, badan usaha; terutama manfaat bagi pegawai dan perusahaan itu sendiri. Motivasi akan mendorong pegawai untuk lebih berprestasi dan produktif. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat dilihat pengaruhnya dari kinerja pegawai itu sendiri. Dimana pegawai akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh jabatan lebih tinggi, dari sebelumnya. Pada Undang-undang Aparatur Sipil Negara No. 05 Tahun 2015, di sebutkan bahwa Tunjangan Kinerja dibayarkan sesuai pencapaian kinerja. Pemberian tunjangan kinerja harus seiring dengan peningkatan kinerja pegawai. Karenanya, seluruh pegawai harus meningkatkan integritas, disiplin, prestasi kerja, kerjasama diantara para pegawai, serta meningkatkan komitmen dan motivasi dalam bekerja. Adapun, besar tunjangan kinerja bersifat fluktuatif tergantung kinerja pegawai yang bersangkutan. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Simamora (2004:34) menyatakan bahwa Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggungjawab pegawai itu sendiri. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, antara lain seperti lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan (Supardi, 2014:50). Kinerja seorang pegawai itu sendiri sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*), yakni *performance* yang artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan motivasi dan kesempatan (Robbins & Judge; 2012:281). Maka, tujuan yang ingin dicapai oleh penulis pada penelitian ini adalah untuk melihat dan mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di MAN 1 Kota Serang. Dan, untuk mengetahui adakah pengaruh tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di MAN 1 Kota Serang.

LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja.

Motivasi Kerja Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2009:219). Kemudian, Robbins dalam Ruduwan (2010:147) berpendapat bahwa motivasi kerja dapat diukur dalam dua dimensi, yakni motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal meliputi, sbb: hubungan antar pribadi, penggajian atau honorarium, dan kondisi kerja. Motivasi Internal, meliputi sbb: dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggungjawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas dan dorongan untuk berprestasi. Ditambahkan, oleh Moekijat (2002 : 21) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu. Motivasi Kerja tidak hanya berwujud kepentingan ekonomis, namun biasanya berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif. Menurut, Dimiyati (2006:31) mengatakan bahwa: Motivasi adalah Dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia. Motivasi seringkali dikatakan menjadi kunci bagi kreativitas kerja. Dimana, kreativ kerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan peran positif yang dimiliki seorang pegawai.

B. Tunjangan Kinerja

Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara telah mengeluarkan kebijakan Reformasi Birokrasi Bidang Sumber Daya Manusia, salah satunya adalah penataan sistem pemberian Tunjangan Kinerja (remunerasi). Tahun 2014 pemerintah telah menyusun sistem kompensasi baru bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), yang berbasis pada jabatan dan kinerja (*performance*). Pemberian tunjangan kinerja sebagai upaya mencegah tindak korupsi di kalangan birokrasi pemerintah dan dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja para aparatur sipil negara. Dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No.5 Tahun 2015 disebutkan bahwa Tunjangan Kinerja dibayarkan sesuai pencapaian kinerja. Pemberian tunjangan kinerja harus seiring dengan peningkatan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, seluruh pegawai harus meningkatkan integritas, disiplin, prestasi kerja (kinerja), kerjasama diantara para pegawai, serta meningkatkan komitmen dan motivasi kerja. Besar tunjangan kinerja bersifat fluktuatif tergantung kinerja pegawai yang bersangkutan. Hal itu sesuai dengan pendapat Simamora (2004:34) yang menyatakan bahwa prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab pegawai tersebut. Dari perspektif teoritis kompensasi berbasis kinerja merupakan gagasan yang inovatif karena sistem ini memungkinkan organisasi mendorong tingkat rata-rata motivasi kerja individu, meningkatkan pencapaian yang berorientasi individu dan mempertahankan penilaian yang tinggi bagi pegawai yang memiliki kinerja tinggi (Kopelman, 2001:37). Berdasar hasil penelitian terdahulu terlihat bahwa pemberian tunjangan memberikan dampak positif terhadap kinerja dan motivasi kerja pegawai seperti pada penelitian Boedianto (2012), Palagia, dkk (2012), James dkk (2015). Namun, pada penelitian yang lain terlihat bahwa tidak semua pemberian tunjangan memberikan dampak seperti yang diharapkan, seperti penelitian Kristanti (2012), dan Andrianto (2013).

C. Kinerja

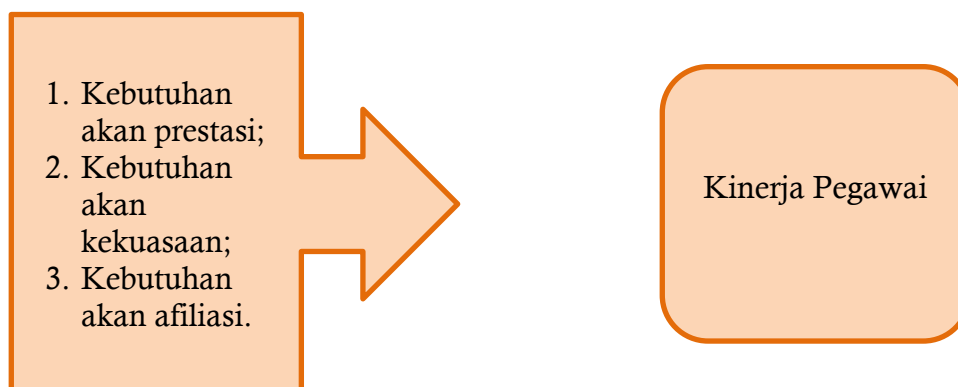
Kinerja adalah Perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan (Uno & Lamatenggo; 2014 : 63). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan (Tempe dalam Supardi; 2014:50). Kebijakan Kinerja Pegawai menurut Prawirosentono (1999:54) menyatakan bahwa *Performance* adalah hal yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara royal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral & etika. Ditambahkan oleh pendapat Robbins (2016:260), bahwa Indikator Kinerja adalah alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah (1) Kualitas Kerja, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan Waktu, (4) Efektifitas, (5) Kemandirian.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian yang didasarkan pada ciri keilmuan, yakni rasional, empiris dan sistematis (Sugiyono; 2018 : 6). Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yakni metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono; 2018 : 14).

Kerangka Konseptual Penelitian

Pada penelitian ini, yang menggambarkan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Model Penelitian

Populasi dan Sample Penelitian

Populasi & Sample Penelitian, menurut Sugiyono (2018: 117) menyatakan Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan kriteria tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka, populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di MAN 1 Kota Serang. Adapun, jumlah populasi yang dijadikan penelitian berjumlah 35 orang pegawai.

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalkan karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sample yang diambil dari populasi tersebut (Sugiono; 2017:118). Salah satu cara mendapatkan sample penelitian, seperti yang diungkapkan oleh Arikunto bahwa bila jumlah subjek populasinya kurang dari 100, lebih baik ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. (Arikunto; 2012 : 112).

Subyek Penelitian

Subyek Penelitian, menurut Moleong (2010 : 132) menyatakan bahwa Subyek penelitian sebagai informan, yang artinya peran pada latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Sejalan dengan pendapat tersebut, Moeliono (1993:86) mendeskripsikan Subjek Penelitian sebagai orang yang diamati sebagai sasaran penelitian. Adapun, subyek penelitian pada penulisan ini adalah seluruh pegawai MAN 1 Kota Serang.

Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Adapun, instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini berbentuk kuesioner. Teknik Kuesioner ini adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto; 2013:194). Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, artinya jawaban atas pertanyaan yang diajukan telah disediakan dan responden, langsung memilih salah satu jawaban yang tersedia. Pemberian skor dalam penelitian ini didasarkan pada skala 5, 4, 3, 2, dan 1.

No	Interpretasi	Skor
1	Sangat Baik (BS)	5
2	Baik (B)	4
3	Cukup (C)	3
4	Kurang (C)	2
5	Sangat Kurang (SK)	1

Gambar 2: Tabel Skala Linkert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian dari ketiga variable, yakni Variable Motivasi Kerja (X_1), Variable Tunjangan Kerja (X_2) dan Variabale Kinerja Pegawai (Y). Hasil yang diperoleh dari 35 responden melalui kuesioner, setelah dianalisis dengan menggunakan program *SPSS 22 for windows* ternyata menunjukkan pola distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh *out put* perhitungan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test* (K-S). Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov test* (K-S) menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut normal karena *Unstrandardized d Residual Asymp. Sig* (2 tailed) menunjukkan nilai $0,82 > 0,05$.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,32241326
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,074
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Analisis Regresi Ganda

Analisis Regresi Ganda pada rumus : $Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2$ yang digunakan dalam mengukur besarnya pengaruh variable Motivasi Kerja (X_1) dan variable Tunjangan Kerja (X_2) terhadap variable Kinerja (Y) bisa didapati hasil nilainya sebesar 12,044, nilai b_1 sebanyak 0,218 dan nilai b_2 sebanyak 0,270. Sehingga persamaan Regresi menjadi : $Y = 12,044 + 0,218 X_1 + 0,270 X_2$. Hasil Analisis diatas, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,044	3,122		3,858	,001
	MTD	,218	,187	,303	1,166	,252
	BK	,270	,195	,359	1,385	,176

a. Dependent Variable: KMD

Persamaan Regresi : $Y = 12,044 + 0,218 X_1 + 0,270 X_2$ menjelaskan bahwa X_1 dan X_2 nilainya serupa dengan 1, maka Y nilainya akan bertambah sebanyak $12,044 + 0,218 + 0,270$. Sedangkan jika nilai X_1 dan X_2 nilainya serupa dengan 0, maka nilainya 12,044.

Uji T

Hasil Uji T parsial, digunakan untuk mencari tahu adanya pengaruh secara terpengcil variable Motivasi Kerja (X_1) dan variable Tunjangan Kerja (X_2) terhadap variable Kinerja Pegawai (Y) bisa dilihat pada table berikut ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,923	3,164		3,769	,001
MTD	,438	,099	,609	4,405	,000

a. Dependent Variable: KMD

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,024	2,633		5,325	,000
BK	,463	,103	,617	4,504	,000

a. Dependent Variable: KMD

Dapat dilihat pada table diatas, nilai t_{hitung} baik antara Motivasi Kerja terhadap Tunjangan Kerja maupun Tunjangan Kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai nilai masing – masing 4,405 dan 4,504, yang mana nilai ini lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1.692. Hal ini memperlihatkan adanya pengaruh yang sangat jelas/signifikan secara terpisah diantara Motivasi Kerja dan Tunjangan Kerja terhadap Kinerja Pegawai MAN 1 Kota Serang.

Uji F

Uji F, digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan atau bersama – sama, antara variable Motivasi Kerja (X_1) dan Variable Tunjangan Kerja (X_2) terhadap Variable Kinerja Pegawai MAN 1 Kota Serang (Y). Hasil Uji F bisa dilihat, pada tabel dibawah ini:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125,303	2	62,652	10,933	,000 ^b
	Residual	183,383	32	5,731		
	Total	308,686	34			

a. Dependent Variable: KMD

b. Predictors: (Constant), MTD, BK

Dari tabel diatas, bisa diketahui nilai f_{hitung} sebanyak 10,933 lebih besar dan nilai f_{tabel} untuk taraf signifikansi 0,05 dengan $N = 35$ didapat nilai sebanyak 3,28. Hal ini memperlihatkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama – sama variable Motivasi Kerja (X_1) dan variable Tunjangan Kerja (X_2) terhadap variable Kinerja Pegawai MAN 1 Kota Serang (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis data yang dilakukan untuk mengetahui Pengaruh antara Variable Motivasi Kerja dan Tunjangan Kerja terhadap Kinerja Pegawai MAN 1 Kota Serang, bisa disimpulkan:

- Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Pegawai MAN 1 Kota Serang, dimana t_{hitung} sebanyak 4,405 t_{tabel} 1.692;
- Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Tunjangan Kerja terhadap Kinerja Pegawai MAN 1 Kota Serang, dimana t_{hitung} sebanyak 4,504 $> t_{tabel}$ 1.692;
- Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable Motivasi Kerja dan Tunjangan Kerja terhadap Kinerja Pegawai MAN 1 Kota Serang, dimana f_{hitung} sebanyak 10,933 $> f_{tabel}$ 3,28 atau taraf signifikansi 0,00 $< 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andrianto, F.G. 2013. Analisis Remunerasi di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Unda Anyar Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Gajah Mada*.

- [2] Boedianto, Sugeng. 2012. Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Anak Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Revitalisasi, Vol. 1, Nomor 3, Desember 2012.
- [3] Flippo, B. Edwin. 1996. *Manajemen Personalialia, Jilid 1*, Edisi Keenam, Jakarta: Erlangga
- [4] Hanifah, Yusnia. 2017. *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplon Kerja dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur*. Bisma Jurnal: Bisnis dan Manajemen. Vol. 11 No. 2 Mei 2017
- [5] James, OE., Ella, R., Nkamera, Lukpata, FE., Uwa, SL., dan Mbum, PA. 2015. Effect of Reward System Among Health Care Workers Performance: A Case Study of University of Calabar Teaching Hospital Calabar, Nigeria. *Journal of Hospital Administration*. Vol. 4 No. 3 Sciedu Press.
- [6] Kopelman, R.E. 2001. Merit Payand Organizational Performance: Is There on Bottom Line?. *Journal National Productivity Review* 10,3
- [7] Kristanti, Dwi. 2012. Implementasi Program Remunerasi Berbasis Kinerja (Studi Implementasi Program Pemberian Honorarium Kinerja Pegawai di Unit Instansi 'X'). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Gajah Mada*.
- [8] Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pajak. *Jurnal Analisis*, Juni 2012, Vol.1 No.1 : 73 – 78 ISSN 2303-100
- [9] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- [10] Pramuji, Yanti Ari. 2005. *Peranan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perusahaan Genteng Super Pejagoan Kebumen*. Skripsi, Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan
- [11] Purwati, Sri. *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta*. Jurnal Fokus: Manajemen Bisnis, Universitas Ahmad Dahlan. Vo. 1 No. 1 2011
- [12] Robbins, 2003. *Prilaku Organisasi*. Jilid 1. Jakarta: Prenhalindo
- [13] Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- [14] Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif dan R&D)*. Bandung: Alfa Beta
- [15] Suwanto, FX. 1999. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya
- [16] Tim Mitra Bestari, 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: UPFE – UMY
- [17] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.