

ANALISIS PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI

Oleh :

Ulul Absor, S.E., M.M.
ulul.abor.niha@gmail.com

Amsirun, S.E., M.M.
amsirun66@gmail.com

Sri Rahayu, S.E., M.M.
yavu_srica@yahoo.com

Sri Ratih Handayani, S.E., M.M.
ratih.widagda@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Penelitian ini bertempat di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kabupaten Tegal. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda, uji t uji F dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian yang telah dilakukan adalah secara parsial tunjangan kinerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan hasil uji t_{hitung} dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95 persen dan derajat kebebasan N-k (21-2) diperoleh t_{tabel} sebesar 1,729 dan hasil perhitungan pada SPSS menunjukkan variabel tunjangan kinerja (X_1) = 1,984 yang mengartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak atau variabel tunjangan kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, dan kompensasi (X_2) = 0,019 yang mempunyai arti bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 diterima atau kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Secara simultan variabel tunjangan kinerja dan variabel kompensasi secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, hal ini dibuktikan dengan Uji F yang dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95 persen ($\alpha = 0,05$) dan $df = n - k - 1$ diperoleh F_{tabel} sebesar 3,55. Sedangkan hasil perhitungan menunjukkan 17,488. Hal tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang mengartikan hipotesis H_0 ditolak yang mengartikan bahwa secara bersama-sama variabel bebas tunjangan kinerja (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Kata Kunci : *Tunjangan Kinerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja*

ABSTRACT

This study, entitled "The Effect of Performance Allowances and Compensation on Employee Work Motivation," was conducted at State Islamic Senior High School (MAN) 1, Tegal Regency. Multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination were used.

The results of the research that has been conducted are that partially performance allowances have an influence on work motivation. This is proven by the results of the t-test using a 95 percent confidence level and degrees of freedom N-k (21-2) obtained a t-table of 1.729 and the results of calculations in SPSS show that the performance allowance variable (X_1) = 1.984 which means that $t\text{-count} > t\text{-table}$. This shows that H_0 is rejected or the performance allowance variable has a significant effect on work motivation, and compensation (X_2) = 0.019 which means that $t\text{-count} < t\text{-table}$. This shows that H_0 is accepted or compensation does not have a significant effect on work motivation.

Simultaneously, the performance allowance variable and compensation variable together or simultaneously have an influence on work motivation, this is proven by the F Test conducted using a 95 percent confidence level ($\alpha = 0.05$) and $df = n - k - 1$ obtained Ftable of 3.55. While the calculation results show 17.488. This shows that $F\text{ count} > F\text{ table}$ which means the H_0 hypothesis is rejected which means that together the independent variables performance allowance (X_1) and compensation (X_2) have an influence on employee work motivation.

Keywords: Performance Allowance, Compensation and Work Motivation

Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dalam mencapai tujuan diperlukan pegawai yang berkualitas, dalam hal ini pegawai yang mampu bekerja dengan baik, terampil, berpengalaman, disiplin, tekun, kreatif, idealis, dan mau berusaha untuk memperoleh hasil kerja yang baik sehingga mampu meraih prestasi kerja. Untuk dapat meraih prestasi kerja maka perlu adanya suatu motivasi, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain pemberian tunjangan kinerja dan kompensasi.

Dari sudut pandang manajemen, ada beberapa prasarat agar suatu tujuan organisasi dapat dikelola secara efektif. Diantaranya para pemimpin organisasi harus menghayati dinamika, peluang dan ancaman didalam lingkungan organisasi, serta memperhatikan masalah kemasyarakatan yang lebih luas dan sumber-sumber input organisasi yang ada dikelola secara berdaya guna dan berhasil guna dengan memperhatikan kekuatan serta kelemahan yang ada dan memanfaatkan peluang yang muncul dengan sebaik-baiknya. Dengan kata lain keefektifan organisasi sangat bergantung kepada fleksibilitas dan kesiapannya menghadapi lingkungan serta kemampuan memperoleh sumber daya yang dibutuhkan untuk pertumbuhan dan perkembangan organisasi tersebut.

Sistem akuntabilitas kinerja dibangun dan dikembangkan dalam rangka perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi serta pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan dan program yang dipercayakan kepada setiap satuan organisasi atau kerja, berdasarkan suatu sistem akuntabilitas yang memadai. Dalam hal ini, setiap satuan organisasi atau kerja secara sasaran strategik organisasi kepada *stakeholders*, yang dituangkan melalui laporan akuntabilitas kinerja satuan kerja.

Fenomena yang ada menunjukkan bahwa adanya karyawan yang tidak sesuai dalam

proses kerjanya dengan peraturan yang ada dalam organisasi itu berarti mereka melalaikan tanggung jawab serta melanggar peraturan kerja yang diterapkan oleh organisasi. Dengan adanya kondisi tersebut, hal itu tentu saja akan mempengaruhi terhadap kinerja masing-masing karyawan. Sehubungan dengan kinerja karyawan, fenomena yang ada memperlihatkan masih rendahnya kinerja yang diberikan oleh masing-masing karyawan.

Kinerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal pencapaian tujuan organisasi adalah dengan memberikan motivasi. Malayu menjelaskan bahwa motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Secara teoritis tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tunjangan kinerja bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk merancang sistem pemberian tunjangan yang tepat agar motivasi dan kinerja pegawai dapat meningkat. Selain itu pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai negeri sipil merupakan amanat yang disampaikan melalui Peraturan Presiden yakni Peraturan Presiden Nomor 139 tahun 2015 pada pasal 2 yang kemudian diubah menjadi Peraturan Presiden No 85 Tahun 2016, menyebutkan bahwa pegawai yang mempunyai jabatan tertentu selain diberikan penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, diberikan tunjangan kinerja setiap bulan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan, Tolak ukur yang digunakan untuk melihat sejauh mana Tunjangan Kinerja dapat memotivasi Kerja pegawai adalah :

1. Tingkat kesesuaian kerja
2. Tingkat kehadiran bekerja
3. Kemampuan melaksanakan tugas
4. Ketepatan waktu bekerja
5. Besaran tunjangan kinerja.

Urien tersebut telah dijelaskan bahwa salah satu yang digunakan dalam pengukuran motivasi kerja adalah tunjangan kinerja, tidak kalah pentingnya juga adalah pemberian kompensasi yang sesuai atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi adalah kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora dalam Kadarisman, 2012: 10).

Menurut Wibowo (2012:348) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi dapat pula diberikan dalam bentuk insentif, yang merupakan kontra prestasi di luar

upah atau gaji, dan mempunyai hubungan dengan prestasi sehingga dinamakan sebagai pembayaran atas prestasi.

Dari uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema “**Analisis Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai**”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah yang diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh tunjangan kinerja dan kompensasi secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai ?
2. Bagaimana pengaruh tunjangan kinerja dan kompensasi secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai ?
3. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja pegawai ?

C. Pembatasan Masalah

Untuk mempermudah penulis dalam melakukan penelitian dan melebarnya permasalahan yang akan dibahas, maka penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Topik pembahasan dalam penelitian ini adalah tunjangan kinerja, kompesasi dan motivasi kerja
2. Penelitian dilakukan di Madarasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kabupaten Tegal

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja dan kompensasi secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja dan kompensasi secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja pegawai Madrasah.

Tinjauan Pustaka

A. Landasan Teori

1. Tunjangan Kinerja

Pengertian Tunjangan Kinerja

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering di Indonesia kan sebagai performa, atau dikenal juga dengan istilah kinerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah suatu aktivitas menyelesaikan sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh seorang pegawai.

Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat, fungsi-fungsi manajemen atau keluaran seorang karyawan. Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per-individu) dan kinerja Organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu Organisasi, sedangkan kinerja Organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu Organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja Organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan Organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan Organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dan Mangkunegara yang merumuskan bahwa :

$$\begin{aligned} \text{Human Performance} &= \text{ability} + \text{motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{attitude} + \text{situation} \\ \text{Ability} &= \text{knowledge} + \text{skill} \end{aligned}$$

Sedangkan pengertian tunjangan kinerja apabila dilihat dari sisi pemerintah, yaitu menurut Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri, menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang dicapai oleh instansinya.

Tunjangan kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, maka dapat dikatakan juga jika tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai. Pemberian tunjangan kinerja pegawai dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai. Kementerian atau Lembaga yang telah menerima tunjangan kinerja harus memiliki kinerja yang terukur, melalui penerapan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Fungsi Tunjangan Kinerja

Pemberian tunjangan kinerja di dalam suatu organisasi berfungsi sebagai berikut :

- Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian tunjangan kinerja pada karyawan yang berprestasi akan mendorong dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.
- Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian tunjangan kinerja pada pegawai mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga pegawai dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian tunjangan kinerja dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Tujuan Pemberian Tunjangan Kinerja

Pemberian tunjangan kinerja di dalam suatu organisasi memiliki tujuan sebagai berikut :

- Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Pegawai menerima Tunjangan Kinerja untuk dapat memenuhi kebutuhan ekonominya, dengan kata lain, untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
- Meningkatkan Produktivitas Kerja. Pemberian Kompensasi yang makin baik akan mendorong pegawai untuk termotivasi bekerja secara produktif.
- Memajukan Organisasi. Semakin besar tunjangan yang diberikan, maka suatu organisasi menunjukkan bahwa pendapatan suatu organisasi yang digunakan untuk memberikan tunjangan kinerja semakin besar.
- Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Hal ini berarti bahwa pemberian tunjangan

kinerjaverhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pada jabatannya sehingga tercipta keseimbangan antara “*input*” dan “*output*”.

2. Kompensasi

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi acap kali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi

Terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu :

- a. Menurut William B. Werther dan Keith Davis, kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.
- b. Menurut Andrew F. Sikula, kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Apabila dilihat dari jenisnya, kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

- a. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
- b. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- c. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Adanya kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan perusahaan, dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan dan karyawan.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah :

- a. Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan Kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

- c. Pengadaan Efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas Karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.
- f. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh Serikat Buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh Pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

3. Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang artinya bergerak (*to move*), yaitu proses kejiwaan yang merupakan tujuan dan arah dari setiap perilaku. Gray mendefenisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap *antusiasme* dan *persistenced* dalam hal melaksanakan kegiatan- kegiatan tertentu.

Stefan Ivanko mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan, upaya mempengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan juga motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik contohnya kepuasan dan perasaan mencapai sesuatu. Motivasi ekstrinsik contohnya imbalan, hukuman, dan perolehan tujuan. Motivasi ekstrinsik disebabkan oleh insentif positif dan insentif negatif.

Perilaku seseorang sebenarnya hanyalah cerminan paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia seseorang sesuai dengan tujuan organisasi maka harus ada perpaduan antara motivasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan permintaan organisasi. Motivasi merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran.

Menurut Stokes, motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Menurut Malayu Hasibuan, Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Tolak ukur yang digunakan untuk melihat indikator motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Upah yang layak
- b. Kesempatan untuk maju
- c. Pengakuan sebagai individu
- d. Tempat kerja yang baik
- e. Pengakuan atas prestasi

Dari pengertian diatas, motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang

diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Metode- metode Motivasi Kerja

Suwatno mengatakan bahwa ada beberapa metode-metode motivasi Kerja, antara lain :

- a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*), motivasi langsung adalah motivasi baik materiil maupun non materiil yang diberikan secara langsung pada setiap pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan tercapainya kepuasan. Pemberian motivasi langsung bisa dalam bentuk ucapan, pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, ataupun bintang jasa.
- b. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*), motivasi tak langsung adalah pemberian motivasi dalam bentuk fasilitas- fasilitas pendukung dalam menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas agar pegawai senang atau betah dan bersemangat dalam kerja. Misalnya menyediakan mesin- mesin yang baik ruangan kerja yang nyaman dan terang, sarana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat, sehingga dapat merangsang pegawai untuk bekerja dengan semangat dan meningkatkan produktivitas kerja.

Sehingga menurut pengertian diatas, bahwa Tunjangan Kinerja dapat dikategorikan sebagai metode motivasi kerja secara langsung.

B. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Secara teknis hipotesis dapat didefinisikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian. Adapun hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Tunjangan kinerja dan kompensasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Madrasah Aliyah Negeri (MAN) I di Kabupaten Tegal.
2. Tunjangan kinerja dan kompensasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai Madrasah Aliyah Negeri (MAN) I di Kabupaten Tegal.
3. Variabel tunjangan kinerja merupakan variabel yang paling dominan yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Madrasah Aliyah Negeri (MAN) I di Kabupaten Tegal.

Metode Penelitian dan Analisis Data

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel tunjangan kinerja (X1) dan variabel kompensasi (X2) terhadap variabel motivasi kerja (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) I di Kabupaten Tegal yang terletak di Babakan – Slawi – Tegal.

C. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan satu jenis data yakni, jenis data kuantitatif yaitu data yang didapat dengan menggunakan angka dan yang diperoleh dari Madrasah Aliyah Negeri (MAN) I Kabupaten Tegal.

Dalam penelitian ini sumber data yang dibutuhkan untuk menunjang penelitian ini adalah:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang bersangkutan yang memerlukannya.
2. Data sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh penulis sendiri untuk tujuan lain, Artinya penulis adalah tangan kedua yang sekedar

mencatat, mengakses dan meminta data tersebut (dimana data terkadang sudah berwujud informasi) ke pihak lain yang telah mengumpulkannya dilapangan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang ditetapkan penulis untuk diteliti yang kemudian akan ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) I Kabupaten Tegal yang berjumlah 21 Orang pegawai.
2. Sampel adalah bagian dari populasi yang akan digunakan untuk melakukan penelitian yang kemudian akan ditarik kesimpulan. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) I Kabupaten Tegal yaitu 21 orang pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data yaitu :

1. Metode angket yaitu metode pengumpulan data melalui formulir/ daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau pada sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.
2. Studi Dokumentasi yaitu studi yang digunakan untuk mencari dan memperoleh data sekunder berupa peraturan perundang-undangan, laporan, artikel online, jurnal online, catatan serta dokumen-dokumen yang relevan dengan masalah yang diteliti.

F. Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih muda dan hasilnya lebih baik, dalam artian lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah dikelola. Instrumen penelitian merupakan suatu unsur yang amat penting dalam suatu penelitian, karena fungsinya sebagai sarana pengumpul data yang banyak menentukan keberhasilan suatu peneliti yang dituju.

Tabel 1 : Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Tunjangan Kinerja	Tunjangan kinerja merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk mengikat pegawai agar tetap bekerja pada sebuah instansi.	1. Tingkat kesesuaian kerja 2. Tingkat kehadiran bekerja 3. Kemampuan melaksanakan tugas 4. Ketepatan waktu bekerja 5. Besaran tunjangan kinerja	Skala Likert

2	Kompenasasi	Imbalan-imbalan finansial (<i>financial reward</i>) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.	1. Tingkat keefektifan gaji yang diterima pada setiap periode waktu 2. Tingkat keefektifan gaji yang diterima berdasarkan beban pekerjaan 3. Tingkat keefektifan gaji diterima sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan 4. Tingkat keefektifan pemberian tunjangan dalam periode waktu tertentu 5. Pimpinan memberikan Penghargaan kepada pegawai yang berprestasi 6. Adanya jaminan keamanan dalam melaksanakan pekerjaan 7. Tingkat keefektifan pemberian jaminan keamanan kepada pegawai 8. Adanya jaminan kesehatan dalam melaksanakan pekerjaan 9. Tingkat keefektifan pemberian jaminan kesehatan kepada pegawai	Skala Likert
3	Motivasi Kerja	Hal yang mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.	1. Gaji yang layak 2. Kesempatan untuk maju 3. Pengakuan sebagai individu 4. Tempat kerja yang baik 5. Pengakuan Atas Prestasi	Skala Likert

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Hipotesis

a. Uji t hitung

Merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel tunjangan kinerja dan kompensasi berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja. Nilai t_{hitung} dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$T_{test} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

T = Hasil Test

r = Koefisien Korelasi

n-2 = Derajat Kebebasan

b. Uji F

Uji F-hitung dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujiannya adalah dengan menentukan kesimpulan dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0.05. Adapun indikator dari uji F yaitu :

- 1) Jika probabilitas tingkat kesalahan F-hitung $< 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Jika probabilitas tingkat kesalahan F-hitung $> 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linear berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Motivasi kerja

a = Konstanta persamaan regresi

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Tunjangan kinerja

X_2 = Kompensasi

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan nilai koefisien determinasi ini diformulasikan sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determinant*), yaitu proporsi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama.

ESS = *Explained sum of squares*, atau jumlah kuadrat yang dijelaskan atau variabel nilai variabel terikat yang ditaksir di sekitar rata-ratanya.

TSS = *Total sum of squares*, atau total variabel nilai variabel terikat sebenarnya di sekitar rata-rata sampelnya.

Bila R^2 mendekati 1 (100%), maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa makin baik atau makin tepat garis regresi yang diperoleh. Sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 0 maka menunjukkan semakin tidak tepatnya garis regresi untuk mengukur data observasi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Uji Hipotesis

a. Uji t hitung

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *Coefficients*. Nilai dari uji t – test dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom sig).

Berikut merupakan hasil uji t hitung dengan menggunakan SPSS :

Tabel 2 : Uji t hitung

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.242	5.317		.610
	Tunjangan.Kinerja	.912	.770	.800	.002
	Kompensasi	.014	.734	.013	.985

a. Dependent Variable: Motivasi.Kerja

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa uji t_{hitung} dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95 persen dan derajat kebebasan N-k (21-2) diperoleh t_{tabel} sebesar 1,729 dan hasil perhitungan pada SPSS menunjukkan variabel tunjangan kinerja (X_1) = 1,984 yang mengartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak atau variabel tunjangan kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Sedangkan pada X_2 atau variabel kompensasi didapat 0,019 yang mempunyai arti bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 diterima atau kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

b. Uji F hitung

Uji F merupakan uji yang dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tidak bebas. Berikut merupakan tabel hasil Uji F dengan menggunakan SPSS 23 :

Tabel 3 : Uji F (F_{test})

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263.883	2	131.942	17.448	.000 ^a
	Residual	136.117	18	7.562		
	Total	400.000	20			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Tunjangan.Kinerja

b. Dependent Variable: Motivasi.Kerja

Dari tabel tersebut dapat dijeaskan bahwa hasil Uji F yang dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95 persen ($\alpha = 0,05$) dan $df = n - k - 1$ diperoleh F_{tabel} sebesar 3,55. Sedangkan hasil perhitungan menunjukkan 17,488. Hal tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang mengartikan hipotesis H_0 ditolak yang mengartikan bahwa secara bersama-sama variabel bebas tunjangan kinerja (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Hal tersebut juga dibuktikan dengan probabilitas tingkat kesalahan F-hitung sebesar 0,00 yang mengartikan bahwa tingkat signifikansi < 5 persen, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel bebas tunjangan kinerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengidentifikasi atau meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat dan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau kausal antara dua atau lebih variabel bebas.

Berikut merupakan hasil uji regresi linier berganda :

Tabel 4 : Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.242	5.317		.550
	Tunjangan.Kinerja	.912	.770	.800	.002
	Kompensasi	.014	.734	.013	.985

a. Dependent Variable: Motivasi.Kerja

Dari tabel tersebut di atas dapat dibuat persamaan $Y = 3,242 + 0,912 X_1 + 0,014 X_2$. Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Nilai konstanta sebesar 3,242 mengartikan bahwa apabila kedua variabel bebas tersebut diabaikan, maka akan menyebabkan motivasi kerja hanya sebesar nilai koefisiennya.

- b. Nilai koefisien regresi 0,912 (X_1) pada variabel tunjangan kinerja terdapat hubungan positif dengan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu persen dari tunjangan kinerja akan menyebabkan kenaikan motivasi kerja sebesar nilai koefisiennya.
- c. Nilai koefisien regresi 0,014 (X_2) pada variabel kompensasi terdapat hubungan positif dengan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu persen dari kompensasi akan menyebabkan kenaikan motivasi kerja nilai koefisiennya.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel tunjangan kinerja terhadap variabel motivasi kerja pegawai dengan syarat, hasil uji t signifikan.

Berikut merupakan hasil perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS :

Tabel 5 : Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.660	.622	2.750

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Tunjangan.Kinerja

b. Dependent Variable: Motivasi.Kerja

Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi adalah sebesar 0,660 atau 66,0 persen. Hal ini mengartikan bahwa 66,0 persen motivasi kerja pegawai Madrasah Aliyah (MAN) 1 Tegal dipengaruhi oleh tunjangan kinerja dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 44,0 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja

Dari analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan bahwa secara parsial tunjangan kinerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan hasil uji t_{hitung} dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95 persen dan derajat kebebasan N-k (21-2) diperoleh t_{tabel} sebesar 1,729 dan hasil perhitungan pada SPSS menunjukkan variabel tunjangan kinerja (X_1) = 1,984 yang mengartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak atau variabel tunjangan kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Kompenasi Terhadap Motivasi Kerja

Dari analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan bahwa secara parsial kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan hasil uji t_{hitung} dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95 persen dan derajat kebebasan N-k (21-2) diperoleh t_{tabel} sebesar 1,729 dan hasil perhitungan pada SPSS menunjukkan variabel kompensasi didapat nilai 0,019 yang mempunyai arti bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 diterima atau kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Dari analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan bahwa secara simlutan variabel tunjangan kinerja dan variabel kompensasi secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, hal ini dibuktikan dengan Uji F yang dilakukan dengan

menggunakan tingkat kepercayaan 95 persen ($\alpha = 0,05$) dan $df = n - k - 1$ diperoleh F_{tabel} sebesar 3,55. Sedangkan hasil perhitungan menunjukkan 17,488. Hal tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang mengartikan hipotesis H_0 ditolak yang mengartikan bahwa secara bersama-sama variabel bebas tunjangan kinerja (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Rois. *Pengantar Manajemen*. Malang: Empat Dua, 2016
- Arikunto, Suharsimi. *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara, 2006
- Feriyanto. *Pengantar Manajemen (3 in 1) untuk Mahasiswa dan Umum*. Kebumen: Meditera, 2015
- Ghozali, Imam. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip, 2003
- Hamali, Arif Yusuf. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service, 2018
- Hanggreini, Dewi. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2011
- Harahap, Sunarji. *Pengantar Manajemen Pendekatan Integratif Konsep Syariah* Medan: Bumi Aksara, 2016
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012
- Hayat. *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2017
- Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014
- Kadarisman, Muhammad. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Kerja*. Bandung: PT. Raja Grafindo Persada, 2012
- Nugroho, Agung Bhuono. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistika Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi, 2005
- Pramuditya Saputra, Aldira. *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (Lpp Rri) Malang*. Diss. STIE Malangkucecwara, 2021.
- Prawirosentono, Suyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja dan Motivasi*. Jakarta: BPFE, 2017
- Purwanto, Medi Tri. *"Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten brebes."* *Jurnal Strategik Manajemen* 7.2 (2019).
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006
- Sangaji, Etta Mamang. *Perilaku Konsumen Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: CV. Andi Ofset, 2013
- Sari, Abu, Fakhry Zamzam, and Harun Syamsudin. *"Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan."* *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 1.2 (2020): 1-18.
- Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2012
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2014
- Sutejo, Lusia Wulandari. *"Pengaruh Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Brebes."* *Jurnal Strategik Manajemen* 8.1 (2020).
- Syafaruddin, Anzizhan. *Psikologi Organisasi dan Manajemen*. Medan: Lembaga Riset Publik, 2016

- Syamsir, Torang. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2014
- Usman, Husaini. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016
- Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2014
- Widarjono, Agus. *Ekonometrika Teori dan Aplikasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Ekonisia. 2005
- Yani, Ahmad. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media. 2012