

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN TUNJANGAN
KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KABUPATEN LAMPUNG
UTARA**

Pebriyadi

Universitas Muhammadiyah Metro

Jln. Kihajar Dewantara 116 Kota Metro, Lampung – 34111

Abstract

The aim of this research were to determine The Effect of Work Motivation and Performance Allowances on Employee Performance. This type of research using quantitative approaches and data collection techniques using questionnaires and observations. The population in this study were employees who worked at BPKAD of North Lampung Regency and were taken by purposive sampling using Slovin formula to 86 respondents. Findings signify that: (1) Does work motivation significantly influence employee performance? (2) does the provision of performance allowances have a significant effect on employee performance? (3) does motivation and performance allowance have a significant effect on employee performance?

Keywords: *motivation, compensation, and job performance.*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam pemenuhan tujuan perusahaan atau instansi terutama dalam peningkatan kerja. Tujuan organisasi harus dicapai oleh sumber daya manusia, maka dari itu sumber daya manusia harus

memberikan kontribusi kerja sebesar-besarnya.

Menurut Djamaludin (2009:9) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja atau prestasi kerja karyawan dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan, selama

kurun waktu tertentu dan ukurannya telah ditentukan yang meliputi kecepatan, kualitas, keakuratan, ketahanan dalam bekerja dan kemampuan kerja. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh instansi tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Namun kinerja pegawai di dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja pegawai mengalami peningkatan, terkadang kinerja mengalami penurunan. Terciptanya kinerja pegawai yang dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif.

Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Lampung Utara merupakan salah satu badan yang ada di Lampung Utara yang merupakan badan yang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan Bidang Keuangan sub fungsi pengelolaan keuangan dan aset daerah yang menjadi kewenangan Daerah. BPKAD melaksanakan penyusunan dan teknis pembinaan manajemen dan sistem pengelolaan data keuangan dalam melaksanakan manajemen pemerintahan, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah ini telah menerapkan komputerisasi sebagai alat bantu dalam pengelolaan, mempermudah, serta mempercepat pekerjaannya agar terbentuk efisiensi, efektif, ekonomis dan transparansi. Untuk melaksanakan tugasnya BPKAD harus memiliki pegawai dengan tingkat kinerja yang tinggi sehingga tujuannya dapat tercapai.

Tabel1.2 Rekapitulasi Rata – rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Utara Tahun 2017-2018

No	Perilaku kerja	Tahun 2017		Tahun 2018	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Orientasi Pelayanan	80	Baik	75	Cukup
2	Integritas	90	Amat Baik	80	Baik
3	Komitmen	80	Baik	77	Baik
4	Disiplin	80	Baik	73	Cukup
5	Kerjasama	90	Amat Baik	76	Cukup
6	Kepemimpinan	90	Amat Baik	80	Baik
Jumlah		510		461	
Nilai Rata - rata		85%	Baik	76,83%	Cukup

Sumber: BPKAD Kabupaten Lampung Utara

Berdasarkan pra survey yang dilakukan peneliti pada tanggal 02 Desember 2019 sampai 04 Desember 2019 didapatkan tabel 1.1 ditemukan bahwa kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Utara dinilai masih rendah yang diperlihatkan pada tahun 2017 rata – rata hasil kinerja pegawai menunjukkan hasil yang baik bahkan mencapai angka 85%. Tetapi pada tahun 2018 hasil kinerja menunjukkan penurunan dengan nilai rata – rata 76,83%. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor seperti motivasi. Beberapa pegawai merasa motivasi yang diberikan masih kurang untuk menunjang pekerjaan. Seperti pemberian fasilitas

yang kurang memadai seperti komputer yang sering mengalami kerusakan sehingga menjadikan pegawai tidak semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya pengawasan dari atasan yang membuat pegawai tidak bersemangat untuk bekerja, tidak bersemangatnya atau kurangnya motivasi pegawai yang tinggi tidak sesuai dengan keinginan instansi menginginkan setiap pegawainya memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi tercapai dalam hal pemberian pelayanan publik secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Tunjangan**

Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

(BPKAD) Kabupaten Lampung Utara”.

2. Ladasan Teori

Motivasi kerja merupakan dorongan yang diberikan kepada pegawai agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja. Menurut Indraputra dan Sutrisna (2013:277) Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat Sutedjo dan Mangkunegara (2013:122) Motivasi berkaitan dengan yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan performansi pekerjaan.

Manurut Safitri (2018:199) Motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian guna menerangkan kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.

Menurut Primandaru, dkk (2018:205) Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai dapat berupa pujian dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan. Menurut teori Herzberg (Ananto, dkk 2016:3061) terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu: faktor intrisik dan faktor ekstrisik.

Kompensasi dapat diartikan sebagai balas jasa yang diberikan instansi kepada pegawai atas apa yang telah dilakukan pegawai terhadap perusahaan atau instansi. Menurut Yulianti, dkk (2019:3) kompensasi dapat berarti keadilan dalam prosedur atau pengaturan pembayaran yang diterima karyawan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi karyawan

terhadap perusahaan. Hasibuan (2019:87) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa material dan immaterial baik yang dapat dimanfaatkan secara langsung ataupun tidak langsung. Dengan pemberian kompensasi dapat menjadikan pegawai lebih semangat dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan menurut Pepah, dkk (2019:4068) kompensasi adalah upah gaji atau reward yang diterima sebagai imbalan dari kinerja dan kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Pratama dan Winarno (2019:1172) Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari kayawannya. Besarnya kompensasi yang diperoleh pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Armansyah (2018:237) dimensi – dimensi kompensasi diantaranya adalah sebagai berikut : gaji dan upah, insentif, bonus, dan tunjangan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Suharto, *et al* (2019:193) mendefinisikan *job performance as the function of individual performance on the spesific tasks consisting standard job description*. Maksudnya adalah hasil kerja sebagai fungsi dari kinerja individu pada tugas – tugas tertentu yang terdiri dari deskripsi pekerjaan. Menurut Riyadi (2011:43) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Kurniawan dan Hanifah (2018:4) kinerja yaitu hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Anasari dan Suryani (2015:99) mendefinisikan bahwa suatu hasil kerjayang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam

rangkamencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukumdan sesuai dengan moral maupun etika.Menurut Rozalia,dkk (2015:3) menjelaskan beberapa indikator – indikator untuk mengukur kinerja sebagai berikut :

1. Kuantitas keluaran
2. Kualitas keluaran
3. Waktu keluaran
4. Efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan
5. Efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang banyak menggunakan angka. metode penelitian yang digunakan adalah

4. Hasil Penelitian

a. Pengujian Persyaratan Analisis

1) Uji Normalitas

Adapun hasil uji normalitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai α	Nilai Sig	Intrepretasi
X ₁	0,05	0,200	Normal
X ₂	0,05	0,200	Normal
Y	0,05	0,190	Normal

metode survei penjelasan (*explanatory survey method*).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara sebanyak 110 orang.Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019:67).Jumlah minimum sampel sebesar 86,27 yang dibulatkan menjadi 86 responden.

Teknik analisis data menggunakan pengujian persyaratan instrumen dengan uji validitas dan reabilitas kemudian dilanjutkan dengan pengujian persyaratan analisis dengan menggunakan pengujian hipotesis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

Sumber. Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 21.

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji normalitas variabel X_1 , X_2 dan Y menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dilihat dari kolom asymp. Sig. (2-tailed), sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diuji distribusi normal.

2) Uji Homogenitas

Hasil uji homogenitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Nilai α	Nilai Sig.	Interpretasi
Y atas X_1	0,05	0,000	Tidak Homogen
Y atas X_2	0,05	0,000	Tidak Homogen

Berdasarkan tabel 4.2 hasil uji homogenitas Y atas X_1 menunjukkan sig 0,189 > 0,05, sehingga skor pada variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) berasal dari populasi yang tidak homogen.

Sedangkan varian Y atas X_2 menunjukkan sig 0,000 < 0,05, sehingga skor pada variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) berasal dari populasi yang tidak homogen.

3) Uji Linieritas

Adapun hasil uji linieritas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 ANOVA Linieritas Y atas X_1

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi * Kinerja		(Combined)	4137,332	33	125,374	1,851	,023
	Between	Linearity	1500,327	1	1500,327	22,145	,000
	Groups	Deviation from Linearity	2637,005	32	82,406	1,216	,260
	Within Groups		3523,040	52	67,751		
Total			7660,372	85			

Hasil uji linieritas dapat dilihat dari output ANOVA. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikan kurang dari 0,05 maka

dapat disimpulkan bahwa antara variabel kinerja pegawai (Y) dan motivasi kerja (X_1) terdapat hubungan yang linier.

Tabel 4.5 ANOVA Linieritas Y atas X_2

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			5331,125	33	161,549	8,303	,000
Tunjangan * Kinerja	Between	Linearity	4562,971	1	4562,971	234,528	,000
	Groups	Deviation	768,154	32	24,005	1,234	,246
		from Linearity					
	Within Groups		1011,712	52	19,456		
Total			6342,837	85			

Hasil uji linieritas dapat dilihat dari output ANOVA. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikan lebih dari 0,05 maka dapat

disimpulkan bahwa antara variabel kinerja pegawai (Y) dan tunjangan pegawai (X_2) terdapat hubungan yang linier.

b. Pengujian Model Analisis

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	4,981	4,115		1,210	,230	
1	Motivasi	-,616	,077	-,558	-,988	,000
	Tunjangan	1,557	,085	1,283	18,377	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dirumuskan model

persamaan $Y = 4,981 + 0,616X_1 + 1,557X_2 + e$

2) Uji Parsial (Uji-t)

1. Motivasi Kerja X_1

Variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,988 sedangkan nilai t_{tabel} 1,98. Dengan demikian nilai t_{hitung} (7,988) > t_{tabel} (1,98) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Tunjangan Pegawai X_2

Variabel tunjangan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 18,377 sedangkan nilai t_{tabel} 1,98. Dengan demikian nilai t_{hitung} (18,377) < t_{tabel} (1,98) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima.

3) Uji Simultan (Uji-f)

Adapun hasil uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7860,333	2	3930,167	220,082	,000 ^b
Residual	1482,190	83	17,858		
Total	9342,523	85			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Tunjangan, Motivasi

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat dari nilai F_{hitung} adalah 220,082 lebih besar dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 Dengan demikian diperoleh nilai

$F_{hitung} > F_{tabel}$ (220,082 > 2,71).

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4) R^2 Determinasi

Adapun hasil R^2 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil R² Diterminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,917 ^a	,841	,838	4,226

a. Predictors: (Constant), Tunjangan, Motivasi

Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa *R Square* sebesar 0,841 berarti 84,1% variabel motivasi kerja dan tunjangan pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kinerja pegawai. Sedangkan 15,9% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2012) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

2. Pengaruh Pemberian Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tunjangan pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliningrum dan Sudiro (2016) bahwa kompensasi belum mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa gaji, pembayaran insentif, bonus, tunjangan – tunjangan, asuransi, tidak memiliki dampak terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Tunjangan Kinerja Secara Bersama – sama Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan tunjangan secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan ini sesuai dengan

penelitian yang dilakukan oleh Suprihatin (2016) bahwa motivasi kerja, tunjangan dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung)

6. Kesimpulan Dan Saran

Dorongan dan usaha yang diberikan kepada pegawai yang dapat menimbulkan semangat akan meningkatkan hasil kerja pegawai yang baik. Untuk meningkatkan motivasi kerja kepada pegawai seperti pimpinan yang memerhatikan pegawai dan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai sehingga menimbulkan semangat kerja yang kemudian berdampak pada hasil kerja yang meningkat.

Tunjangan yang diberikan sebagai bentuk untuk memotivasi pegawai dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai yang tinggi. Dalam memberikan tunjangan sebaiknya disesuaikan dengan beban kerja dan kinerja pegawai sehingga pegawai dapat lebih giat dalam meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga berdampak pada hasil kerja yang baik.

Dorongan dan usaha yang diberikan pegawai untuk lebih giat dalam bekerja yang diimbangi dengan pemberian tunjangan dapat berdampak pada hasil kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab dan wewenangnya untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk meningkatkan motivasi yang diberikan kepada pegawai seperti pemberian pujian kepada pegawai yang telah mencapai hasil kerja sesuai target serta memberikan tunjangan sesuai dengan beban kerja dan memberikan insentif sebagai bentuk penghargaan kepada pegawai yang berprestasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah, Andi., dkk. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 4(3), 235-244.
- Harlie, M. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860-867.
- Hasibuan, Norfa M. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi, Dan Pengembangan Produk Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung. *Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*, 1(2), 85-96.
- Primandaru, Dinarizka L., dkk. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IX Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(2), 204-211.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Rozalia, Nur A., dkk. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1-8.
- Safitri, Ria Prasetya. 2018. Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan, *Jurnal of Management Review*. 2. 198-202.
- Sugiyono. 2019. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung :CV Alfabeta.
- Suprihatin, S. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung), *Revitalisasi*, 5(2), 97-107.
- Yulianti., dkk. 2019. Pengaruh Keadilan Sistem Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1-8.