

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Man 1 Kota Serang

Desty Endrawati Subroto¹, Fidziah², Didi Wandī³, Suhaemi⁴

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

⁴MAN 1 Kota Serang, Indonesia

Corresponding Author: desty2.subroto@gmail.com

Article History

Received: 16-11-2024

Revised: 06-12-2024

Published: 25-12-2024

Kata kunci : *Tax Avoidance, Kepemilikan Institusional, Kepemilikan Manajerial*

Keywords: *Tax Avoidance, Institutional Ownership, Managerial Ownership*

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} 1,692; 3. Terdapat pengaruh 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.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work motivation on the performance of employees at MAN 1 Kota Serang. The specific objectives are: (1) to determine the effect of

work motivation on employee performance, (2) to identify the effect of job allowances on employee performance, and (3) to analyse the combined effect of work motivation and job allowances on employee performance. The research applies a quantitative method, with data collected using research instruments and analysed statistically in order to test the proposed hypotheses. The sample used in this research is a population sample, as all members of the population were included, totalling 35 employees of MAN 1 Kota Serang. Data analysis techniques employed include product moment correlation analysis with a 5% significance level, as well as multiple regression analysis. The findings indicate that: (1) there is a positive and significant effect of work motivation on employee performance, with a t-value of 4.405 greater than the t-table value of 1.692; (2) there is a positive and significant effect of job allowances on employee performance, with a t-value of 4.504 greater than the t-table value of 1.692; and (3) work motivation and job allowances jointly have a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 10.933 greater than the F-table value of 3.28, and a significance level of $0.00 < 0.05$.

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.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode yang berlandaskan filsafat positivisme dengan ciri rasional, empiris, dan sistematis (Sugiyono, 2018). Metode ini dipilih karena mampu menguji hipotesis melalui pengumpulan data terukur serta analisis statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai MAN 1 Kota Serang yang berjumlah 35 Orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi sesuai dengan pendapat Arikunto (2012). Dengan demikian, subjek penelitian adalah seluruh pegawai MAN 1 Kota Serang yang diamati dan dijadikan sasaran penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu instrumen berupa pertanyaan tertulis dengan pilihan jawaban yang telah disediakan sehingga responden hanya memilih sesuai kondisi yang dirasakan (Arikunto, 2013). Instrumen penelitian disusun berdasarkan skala Likert dengan bobot skor 5, 4, 3, 2, dan 1. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, atau pendapat responden secara objektif terhadap variabel penelitian. Melalui penggunaan kuesioner tertutup dengan skala Likert, diharapkan data yang diperoleh dapat lebih terstruktur, konsisten, dan mudah diolah secara kuantitatif guna menjawab hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Interpretasi

No	Interpratasi	Skor
1	Sangat Baik (BS)	5
2	Baik (B)	4
3	Cukup (C)	3

4	Kurang (C)	2
5	Sangat Kurang (SK)	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

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).

1. Uji Normalitas

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov test* (K-S) menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut normal karena *Unstrandardized d Residual Asymp. Sig* (2 tailed) menunjukkan nilai $0,82 > 0,05$.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandarized 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.

2. 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:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Ganda

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

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.

3. Uji T

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

Tabel 4. Hasil Uji t

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

Tabel 5. Hasil Uji t

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.

4. 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:

Tabel 6. Hasil Uji F

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).

Pembahasan

Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test (K-S) menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, ditunjukkan dengan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,82 > 0,05$. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan lebih lanjut untuk menguji hipotesis. Temuan ini sejalan dengan Ghozali (2018) yang menyatakan bahwa data berdistribusi normal merupakan salah satu syarat penting dalam analisis regresi linear. Hasil analisis regresi ganda menghasilkan persamaan $Y = 12,044 + 0,218X_1 + 0,270X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa baik variabel motivasi kerja (X_1) maupun tunjangan kerja (X_2) berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y). Koefisien regresi positif pada kedua variabel tersebut menegaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan tunjangan kerja yang diterima pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini didukung oleh penelitian Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi yang memadai berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya, uji t memperlihatkan bahwa motivasi kerja ($t_{hitung} = 4,405 > t_{tabel} = 1,692$) dan tunjangan kerja ($t_{hitung} = 4,504 > t_{tabel} = 1,692$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Artinya, baik motivasi kerja maupun tunjangan kerja masing-masing memiliki kontribusi nyata terhadap kinerja pegawai MAN 1 Kota Serang. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2016), yang menemukan bahwa motivasi kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan produktivitas pegawai, serta penelitian Rivai (2018) yang menekankan bahwa pemberian tunjangan kerja yang memadai berhubungan erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Adapun uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja dan tunjangan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan dengan $f_{hitung} = 10,933 > f_{tabel} = 3,28$ pada taraf signifikansi 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen memiliki peranan penting secara bersama-sama dalam menentukan kinerja pegawai. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara (2017), yang menjelaskan bahwa kombinasi faktor motivasi dan kompensasi berkontribusi besar terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori-teori dan temuan penelitian terdahulu bahwa motivasi kerja dan tunjangan kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pihak manajemen MAN 1 Kota Serang perlu memberikan perhatian serius terhadap peningkatan motivasi dan pemberian tunjangan yang adil dan memadai, sehingga kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai MAN 1 Kota Serang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan. Selain itu, tunjangan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, pemberian tunjangan yang memadai mampu mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Secara simultan, motivasi kerja dan tunjangan kerja bersama-sama memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan

kinerja pegawai MAN 1 Kota Serang, sehingga kedua faktor ini menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar pihak manajemen MAN 1 Kota Serang lebih memperhatikan strategi peningkatan motivasi pegawai, baik melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, maupun menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, kebijakan terkait tunjangan kerja perlu ditata secara adil dan proporsional agar pegawai merasa dihargai serta termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi lembaga pendidikan lain dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam aspek motivasi dan kompensasi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrianto, F.G. 2013. Analisis Remunerasi di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Unda Anyar Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Gajah Mada*.
- 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.
- Flippo, B. Edwin. 1996. *Manajemen Personalia, Jilid 1*, Edisi Keenam, Jakarta: Erlangga
- 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
- 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.
- Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pajak. *Jurnal Analisis*, Juni 2012, Vol.1 No.1 : 73 – 78 ISSN 2303-100
- Kopelman, R.E. 2001. Merit Payand Organizational Performance: Is There on Bottom Line?. *Journal National Productivity Review* 10,3
- 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*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Pramuji, Yanti Ari. 2005. *Peranan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perusahaan Genteng Super Pejagoan Kebumen*. Skripsi, Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan

- 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
- Robbins, 2003. *Prilaku Organisasi*. Jilid 1. Jakarta: Prenhalindo
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif dan R&D)*. Bandung: Alfa Beta
- Suwarto, FX. 1999. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya
- Tim Mitra Bestari, 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: UPFE – UMY
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.