

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pembayaran Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kota Palangka Raya

Yuniartie*

Normuslim**

Muslimah***

Abdul Wahid Mahsuni****

Email : *Yuniartie@gmail.com, **Normuslim@gmail.com, ***Muslimah@gmail.com,
****abdulwahid_fe@unisma.ac.id

Abstract

In formulating policies that will be taken into consideration by the Regional Secretary and Mayor, high levels of employee performance capability and credibility are required. The aim of this research is to determine and analyze the influence of work motivation and payment of employee income allowances on employee performance which is positive and partially significant as well as the influence of work motivation and payment of income allowances on employee performance simultaneously at the Palangka Raya City Education Office.

The method used in this research uses quantitative research because it tests the hypothesized theory using primary data through questionnaires. The sample used refers to an accidental sampling technique of 69. Hypothesis testing uses multiple regression data analysis techniques assisted by using the SPSS version 25 program application.

The results of this research showed that the work motivation variable and the employee income allowance variable had a positive and significant partial effect on employee performance and the influence of the work motivation variable and the employee income allowance variable had a significant joint (simultaneous) effect on employee performance at the Palangka Raya City Education Office.

Keyword: Work Motivation, Benefits, Employee Performance

Pendahuluan

Hadirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tidak serta merta membuat para PNS menunjukkan kinerja yang baik, sebagaimana yang terjadi pada PNS pada dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan pada absensi PNS pada lingkup dinas Pendidikan Kota Palangka Raya, penulis menemukan bahwa dengan adanya undang-undang tersebut tidak dapat meningkatkan absensi pegawai hal ini sebagaimana diagram absensi pegawai berikut.

Diagram 1.1 Absensi Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya Tahun 2016-2019

Dari diagram tersebut terlihat bahwa absensi PNS di lingkup dinas Pendidikan Kota Palangka Raya dari tahun 2016-2019 hanya berada di kisaran angka 40-48 persen saja, hal ini menunjukkan bahwa adanya peraturan perundang-undangan terkait penilaian kinerja PNS tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya.

Menyikapi rendahnya kinerja pegawai Kota Palangka Raya tersebut, pemerintah Kota Palangka Raya mengeluarkan Peraturan Walikota (PERWALI) Kota Palangkaraya Nomor 25 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya, guna meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai di lingkungan Kota Palangka Raya. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah tambahan penghasilan yang diberikan secara bulanan berdasarkan pertimbangan objektif dengan memperhatikan beban kerja, atau kondisi kerja atau prestasi kerja bulan sebelumnya kepada Pegawai di luar gaji, tunjangan jabatan struktural, tunjangan jabatan fungsional dan tunjangan jabatan fungsional umum sesuai kemampuan keuangan daerah.

Setelah dikeluarkannya peraturan tersebut berdasarkan data yang penulis peroleh diketahui bahwa absensi pegawai Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya mengalami peningkatan sebagai berikut:

Diagram 1.2. Absensi Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya Tahun 2019-2022

Dari diagram di atas terlihat bahwa sejak dikeluarkan TPP, kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya mengalami peningkatan dari sebelumnya di tahun 2019 yang menunjukkan angka 40.3%

hingga pada tahun 2022 menjadi 90.2%. keadaan ini menunjukkan bahwa TPP mampu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya.

Hasil penelitian terdahulu mengenai hal tersebut menunjukkan hasil yang berbeda beda. Yaitu seperti penelitian yang dilakukan oleh Hasbulloh dkk, pada tahun 2022 dan Akbar Syam dkk, pada tahun 2023 menyatakan bahwa TPP dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh Desy pada tahun 2023 dan Hatumena pada tahun 2018 menunjukkan bahwa tunjangan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Cahya pada tahun 2021 menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Dengan adanya perbedaan penelitian tersebut tentunya diperlukan penelitian ulang mengenai permasalahan tersebut dengan tujuan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh masing-masing variable tersebut,

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk menganalisis lebih dalam lagi mengenai pengaruh TPP tersebut terhadap kinerja pegawai, mengingat masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang salah satunya adalah motivasi kerja dengan rumusan masalah berikut ini

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya?
2. Apakah pembayaran tunjangan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya?
3. Apakah motivasi kerja dan pembayaran tunjangan penghasilan pegawai secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pembayaran tunjangan penghasilan pegawai pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya?

Tinjauan Pustaka

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari Pegawai serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira (2011). Kinerja menurut Simamora (2015) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja Pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal

Menurut Sudarmanto, dimensi atau indikator kinerja pegawai merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja.

Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. John Miner dalam Sudarmanto, mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam hal melaksanakan tugas.

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja merupakan suatu faktor yang dapat mendorong individu untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku individu.

Faktor pendorong individu dalam melakukan aktivitas tertentu pada umunya merupakan salah satu faktor dorongan dari kebutuhan maupun keinginan orang itu sendiri. Hal ini menjadi salah satu faktor yang dapat membedakan bahwa kebutuhan dan keinginan individu satu dengan yang lain tidak sama.

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Nawawi:

1. Dorongan mencapai sebuah tujuan .Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan sangat berpengaruh terhadap tujuan dari suatu kantor atau instansi.
2. Semangat kerja . Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kantor atau instansi.
3. Inisiatif dan kreatifitas .Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau Pegawai untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru.
4. Rasa tanggung jawab .Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu

Tunjangan Penghasilan Pegawai

Pengertian tunjangan Penghasilan Pegawai menurut Simamora adalah pembayaran pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut.

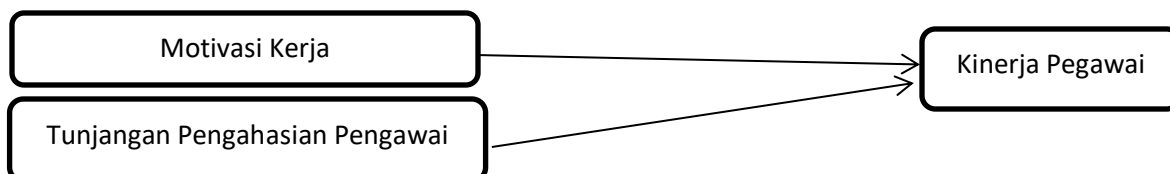
Tujangan Penghasilan Pegawai adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja atau Pegawai misalnya pemakaian kendaraan kantor, makan siang gratis, jasa kesehatan, bantuan liburan dan lain sebagainya.

Jadi, tunjangan merupakan tunjangan penghasilan pegawai tambahan yang bertujuan mengikat Pegawai agar tetap bekerja pada kantor. Tunjangan dalam hal ini merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja sehingg memudahkan Menurut Abdurrahma Fathoni tunjangan merupakan bagian dari tunjangan penghasilan pegawai. Tunjangan dipandang sebagai sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri dari dua komponen yaitu tunjangan penghasilan pegawai langsung yang berkaitan dengan prestasi kerja

. Menurut Vahdist menyatakan indikator tunjangan penghasilan pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian tunjangan . Tunjangan yang diberikan sesuai dengan tinggi randahnya jabatan dan bobot pekerjaan.
2. Kecukupan tunjangan . Jumlah tunjangan dapat memenuhi kebutuhan pegawai .
3. Kepuasan tunjangan . Tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan kepuasan pegawai dan kesejahteraan pegawai
4. Ketepatan waktu . Pemberian tunjangan harus tepat waktu sesuai dengan yang telah ditentukan.

Kerangka Berpikir



Hipotesis

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelum nya, maka penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya?
2. Pembayaran tunjangan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya?
3. Motivasi kerja dan Pembayaran tunjangan penghasilan pegawai secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pembayaran tunjangan penghasilan pegawai pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya?

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X_1) dan tunjangan penghasilan pegawai (X_2) terhadap kinerja Pegawai (Y). Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Motivasi, Tunjangan penghasilan pegawai, dan Kinerja Pegawai. Subjek penelitian adalah Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup, dan waktu yang sudah ditentukan (Kasmadi dan Sunariah, 2013, p.65). Populasi yang digunakan adalah semua Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya yang berjumlah 69 orang.
2. Teknik sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan menggunakan purposive sampling (judgment sampling). Berdasarkan teknik tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 69 orang responden.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini memakai beberapa teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer dan Data Sekunder

Data Primer yang dilakukan dengan wawancara awal kepada kepala bagian kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya untuk menanyakan secara garis besar tentang fenomena yang terjadi di kantor yang berkaitan dengan motivasi, Tunjangan Penghasilan Pegawai dan kinerja Pegawai. Ada pula data sekunder yang dibutuhkan dari Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya yaitu berupa visi dan misi kantor, sejarah dan latar belakang kantor, dan struktur organisasi.

2. Angket Penelitian

Pada penelitian ini juga menggunakan angket (data primer) yang diberikan kepada responden. Terdapat dua jenis lampiran angket adalah sebagai berikut:

- Angket pertama, profil responden yang berisi nama, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja, status pernikahan, dan divisi.
- Angket kedua, berisikan pernyataan-pernyataan tentang motivasi, tunjangan penghasilan pegawai dan kinerja Pegawai.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah pengertian secara operasional berbentuk ungkapan yang akan diukur atau penerapan dari yang didefinisikan (Kasmadi dan Sunariah, 2013, p.82).

Definisi operasional masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Motivasi (X1)

Motivasi adalah proses yang menggerakkan atau mendorong Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya untuk melakukan suatu perbuatan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi (George & Jones, 2005, p.175) adalah:

1. Termotivasi untuk bekerja
2. Berusaha menyelesaikan pekerjaan
3. Tetap bekerja dengan giat sekalipun ada masalah

2. Tunjangan Penghasilan Pegawai (X2)

Tunjangan Penghasilan Pegawai adalah semua pendapatan yang diterima Pegawai yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang dikeluarkan Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya sebagai imbalan atas prestasi kerja dari Pegawai.

Indikator yang digunakan untuk mengukur Tunjangan Penghasilan Pegawai (Simamora, 2004, p.442) adalah:

1. Puas terhadap gaji pokok
2. Puas terhadap fasilitas kerja
3. Puas terhadap tunjangan

3. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai adalah kuantitas dan atau kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam kantor. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja Pegawai (Bangun, 2012, p.233) adalah:

1. Jumlah pekerjaan yang di hasilkan
2. Kualitas pekerjaan yang di hasilkan
3. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
4. Kehadiran pada hari dan jam kerja
5. Kemampuan kerja sama

Teknik Pengolahan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa pengolahan data, yaitu sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah menunjukkah sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2014, p.77). Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS. Kriteria pengambilan keputusan untuk menyatakan valid adalah:

- Jika nilai signifikansi < 0.05 ($\alpha = 5\%$), maka pertanyaan dinyatakan valid.
- Jika nilai signifikansi > 0.05 ($\alpha = 5\%$), maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat

pengukur yang sama pula. Pengujian reliabilitas menggunakan program SPSS. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliable, bila koefisien reliabilitas ($r > 0,7$) (Siregar, 2014, p.89).

3. Uji Asumsi Klasik

Berikut uji asumsi klasik dalam penelitian ini:

- Uji Normalitas
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa sebaran data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah (Priyatno, 2012, p.34) untuk itu digunakan Metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test jika ($\text{nilai} > \alpha = 0,05$) maka data berdistribusi normal. Jika, ($\text{nilai} < \alpha = 0,05$), maka data tidak berdistribusi normal.
- Uji Multikolinieritas
Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah di dalam persamaan regresi terjadi gejala multikolinieritas, jika ada berarti sesama variabel be- basnya terjadi korelasi. Gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan dua metode, yaitu (Wibowo, 2012):
 1. Jika VIP (Variance Inflation Factor) kurang dari 10, maka menunjukkan tidak terdapat multikolinieritas, artinya tidak terdapat pengaruh variabel bebas.
 2. Jika nilai koefisien korelasi antar variable bebasnya tidak lebih besar dari 0.5, maka dapat ditarik kesimpulan model persamaan tersebut tidak mengandung multikolinieritas.
- Uji Heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Metode yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing-masing variabel independen.
Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi $>$ nilai $\alpha = 0.05$, maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012).
Pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatterplot, jika scatterplot menghasilkan titik-titik yang tidak membentuk suatu pola dan menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.
Jika scatterplot menghasilkan titik-titik yang membentuk suatu pola dan menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedasitas.
- Uji Autokorelasi
Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi pada model regresi. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson. Metode ini memiliki ketentuan yaitu (Qudratullah, 2013):
 1. Jika DW di bawah -2 maka terdapat autokorelasi positif.
 2. Jika DW diantara -2 sampai 2 maka tidak terdapat autokorelasi.
 3. Jika DW di atas 2 maka terdapat autokorelasi negatif.

4. Skala Likert

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu obyek atau fenomena tertentu (Siregar, 2014, p.50). Gambaran skala Likert tersebut adalah sebagai berikut:

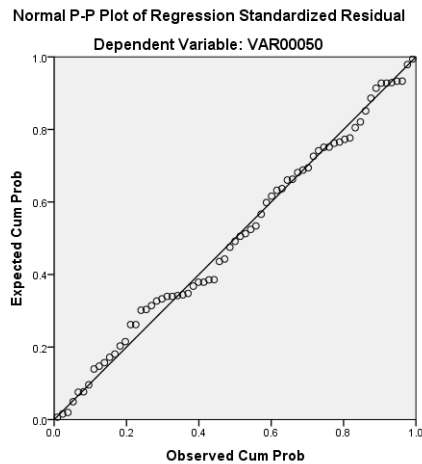
- Sangat setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Netral (N) = 3
- Tidak setuju (TS) = 2
- Sangat tidak setuju (STS) = 1

Analisis Dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error (ϵ) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas yang penulis lakukan pada penelitian ini menggunakan SPSS 25 dengan hasil output sebagai berikut:



Menurut Singgih Santoso dalam Akbar Iskandar dkk dasar pengambilan keputusan normalitas suatu tes bisa dilakukan berdasarkan pada probabilitas (Asymptotic Significance), yaitu:

- Jika probabilitas > 0.05 maka distribusi dan model regresi adalah normal
- Jika probabilitas < 0.05 maka distribusi dan model regresi adalah tidak normal.

Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian yang peneliti peroleh tidak terdapat gejala normalitas atau terdistribusi secara normal. Selain itu dari tabel output tersebut juga terdapat

keterangan yang menyatakan bahwa Test distribution is Normal yang artinya data hasil penelitian ini terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) Variance Inflation Faktor (VIF).

Kedua ukuran ini menunjukkan ukuran setiap variabel independen manakala yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/\text{Tolera}$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan $VIF \geq 10$ model regresi yang baik tidak terdapat masalah multikolonieritas atau adanya hubungan kolerasi diantara variabel-variabel independennya.

Sama halnya dengan kedua uji asumsi klasik sebelumnya penulis menggunakan SPSS 25 untuk melakukan uji Multikolonieritas dengan output data sebagai berikut:

Coefficients^a

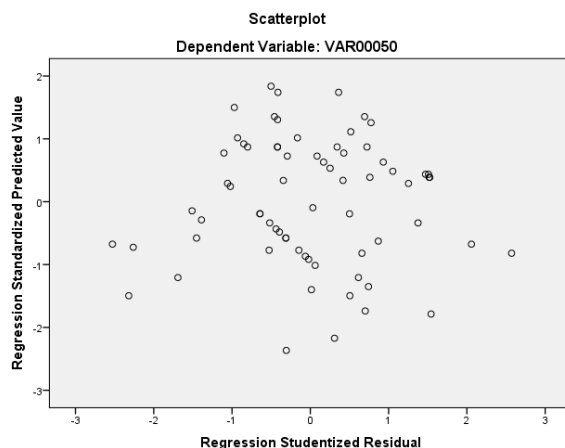
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.027	4.065		.745	.459		
Motivasi Kerja	.328	.072	.434	4.568	.000	.963	1.039
Tunjangan Penghasilan Pegawai	.546	.126	.411	4.330	.000	.963	1.039

variabel X1 yaitu Motivasi Kerja adalah $0.963 > 0.100$ serta nilai VIF $1.039 < 10.00$, variabel X2 yaitu Tunjangan Penghasilan Pegawai adalah $0.963 > 0.100$ serta nilai VIF $1.039 < 10.00$ yang mengartikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada data penelitian ini.

3. Uji Heteroskedasitas

Situasi Heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi Heteroskedastisitas harus dihilangkan dari model regresi.

Pada pengujian heteroskedastisitas peneliti juga menggunakan SPSS 25 dengan output data sebagai berikut:



Hasil dari uji tersebut menunjukkan bahwa hasil jawaban responden menunjukkan tidak ada munculnya ciri-ciri heteroskedastisitas dimana pada gambar di atas tidak ada pola yang jelas, titik menyebar di atas dan di bawah angka nol, serta titik yang ada tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur.

Uji Hipotesis

Regresi antara motivasi (X1) dan tunjangan penghasilan pegawai (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.027 + 0.328 X1 + 0.546 X2$$

- Konstanta 3.027
- Motivasi (X1) 0.328
- Tunjangan penghasilan pegawai (X2) 0.546

Dari penjelasan di atas diketahui nilai konstanta sebesar 3.027 menunjukkan besarnya kinerja Pegawai (Y) yang tidak dipengaruhi oleh motivasi (X1) dan tunjangan penghasilan pegawai (X2). Jika motivasi (X1) dan tunjangan penghasilan pegawai (X2) = 0, maka kinerja Pegawai (Y) akan sebesar 3.027.

Hal ini menunjukkan adanya faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya, selain motivasi dan tunjangan penghasilan pegawai. Faktor lain tersebut misalnya budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dll yang tidak diteliti dalam penelitian.

Nilai koefisien regresi motivasi (X_1) = 0.328, menunjukkan adanya arah pengaruh positif motivasi (X_1) terhadap kinerja Pegawai (Y). Artinya jika motivasi naik satu satuan (semakin tinggi), maka kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya akan naik sebesar 0.328, dalam kondisi tunjangan penghasilan pegawai tetap atau tidak berubah.

Nilai koefisien regresi tunjangan penghasilan pegawai (X_2) = 0.546, menunjukkan adanya arah pengaruh positif tunjangan penghasilan pegawai (X_2) terhadap kinerja Pegawai (Y). Artinya jika tunjangan penghasilan pegawai naik satu satuan (semakin tinggi), maka kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya akan naik sebesar 0.546, dalam kondisi motivasi tetap atau tidak berubah.

Uji F

Model penelitian dikatakan layak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha=5\%$). Dari hasil analisis diketahui $F_{hitung} = 24.641 > F_{tabel} 3,259$ ($df_1=2$, $df_2=36$, $\alpha=0,05$), dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$ sehingga model penelitian layak. Sedangkan nilai R^2 yang dihasilkan sebesar 0.427.

Hal ini berarti kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya Bersama dipengaruhi oleh motivasi dan tunjangan penghasilan pegawai sebesar 42.7%, sedangkan sisanya sebesar 58.3% dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain tersebut misalnya budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dll yang tidak diteliti dalam penelitian.

Uji t

Dari hasil analisis diketahui bahwa pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja Pegawai (Y) menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0.328, dengan $t_{hitung} = 4.568 > t_{tabel} 1,669$ ($df=36$, $\alpha=0,05$), dan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya.

Dengan demikian hipotesa ke-1 terbukti. Pengujian pengaruh tunjangan penghasilan pegawai (X_2) terhadap kinerja Pegawai (Y) menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0.546, dengan $t_{hitung} = 4.330 > t_{tabel} 1,669$ ($df=36$, $\alpha=0,05$), dan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tunjangan penghasilan pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. Dengan demikian hipotesa ke-2 terbukti

Pembahasan

Mayoritas Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya adalah berusia 26 hingga 35 tahun yaitu berjumlah 18 orang (46,2%), berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 33 orang (84,6%) dengan lama bekerja antara 1 hingga 5 tahun yaitu berjumlah 24 orang (61,5%) dan memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK yang berjumlah 20 orang (51,3%).

Selain itu kebanyakan dari Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya berstatus sudah menikah dengan jumlah 31 orang (79,5%). Motivasi dan Tunjangan Penghasilan Pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja Pegawai.

Hasil tersebut dijelaskan dengan hasil perhitungan SPSS yaitu hasil signifikan $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000. Motivasi dan Tunjangan Penghasilan Pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya dan besarnya pengaruh diketahui dengan koefisien linier berganda yang ditunjukkan dari hasil R^2 yaitu sebesar 42.7%, sedangkan sisanya sebesar 58.3% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya.

Dari hasil analisis diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh sebesar 0.427 (sig 0,000). Dengan $F=2$, df_2 demikian hipotesa ke-1 yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai terbukti.

Hal ini dikarenakan Pegawai sudah berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik (*mean* 3,67). Ini berarti motivasi Pegawai termasuk kategori tinggi. Selain itu hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa Pegawai laki-laki dengan rentang usia 36-45 tahun kebanyakan telah bekerja 6-10 tahun dan sudah menikah.

Umumnya Pegawai yang sudah menikah mempunyai tanggung jawab lebih tinggi dibandingkan yang belum menikah. Hal ini memacu/ mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

Dari hasil analisis diketahui bahwa Tunjangan Penghasilan Pegawai mempunyai pengaruh sebesar 0.546 (sig 0,000).

Dengan demikian hipotesa ke-2 yang menyatakan bahwa Tunjangan Penghasilan Pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai terbukti.

Hal ini didukung oleh data yang menyatakan bahwa Pegawai puas dengan gaji pokok yang diberikan (*mean* 3,08). Ini berarti Tunjangan Penghasilan Pegawai termasuk kategori sedang.

Selain itu hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa umumnya Pegawai perempuan merasa gaji yang diberikan lebih kecil dibandingkan dengan Pegawai laki-laki yang berada dalam divisi yang sama.

Hal ini karena Pegawai laki-laki memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi daripadanya sebagai kepala rumah tangga jika dibandingkan Pegawai wanita.

Dari kedua variabel, motivasi dan tunjangan penghasilan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya.

Hal ini dapat diketahui dari nilai Beta (β) dari variabel motivasi (X_1) sebesar 0.427 (sig. 0.000) dan dari variabel Tunjangan Penghasilan Pegawai (X_2) sebesar 0.546 (sig. 0.000).

Semakin tinggi nilai Beta (β) maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variabel lainnya yang diteliti.

Variabel Tunjangan Penghasilan Pegawai (X_2) sebesar 0.546. Semakin tinggi nilai t hitung maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variabel lainnya.

Dengan demikian hipotesa ke-3 yang menyatakan terdapatnya pengaruh positif dan signifikan secara simultan diantara motivasi dan Tunjangan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja Pegawai terbukti. Ini juga didukung dengan perolehan *mean* keseluruhan jawaban responden pada variabel motivasi sebesar 3,38.

Sedangkan *mean* keseluruhan jawaban responden pada variabel Tunjangan Penghasilan Pegawai sebesar 3,17. Pegawai termotivasi untuk bekerja, sehingga Pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan gigih. Selain itu Pegawai berusaha selalu hadir sesuai dengan jam kerja yang ditentukan. Pegawai mempunyai kemampuan bekerja sama dengan sesama rekannya yang lain.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, maka penulis dapat menyimpulkan hal berikut ini:

1. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya.
2. Tunjangan Penghasilan Pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya.
3. Motivasi kerja dan tunjangan penghasilan pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya.

Saran

Dari kesimpulan yang diperoleh, maka penulis memberikan saran bagi kantor:

1. Motivasi yang diberikan Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya sudah tergolong tinggi, sebaiknya kantor tetap mempertahankannya / lebih ditingkatkan lagi. Misalnya merubah acara liburan bersama ke Teretes, Batu, dll., merubah tujuan liburan agar Pegawai tidak bosan dengan acara bersama yang diadakan ke Bali setiap tahunnya. Hal ini juga dapat menghemat biaya pengeluaran kantor. Acara kebersamaan ini dapat meningkatkan hubungan sosial antar Pegawai dan meningkatkan semangat Pegawai dalam bekerja untuk memberikan kinerja yang terbaik. Kantor juga perlu memberikan pelatihan kepada Pegawai yang kiranya berpotensi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Motivasi yang semakin tinggi akan memacu Pegawai untuk memberikan kinerja yang lebih baik.
2. Tunjangan Penghasilan Pegawai yang diberikan kantor kepada Pegawai tergolong tinggi, sebaiknya kantor dapat konsisten memberikan penghargaan kepada setiap divisi yang mampu menunjukkan kinerja yang terbaik. Pemberian penghargaan pada setiap divisi tertentu akan meningkatkan kerja sama antar Pegawai. Selain itu juga dapat menciptakan persaingan yang sehat antar divisi dan Pegawai.

Referensi

- Arikunto, S. . *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya. 2008, h. 126
- Desy Cahyaning Sugiyanto Putri, *Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Naskah Publikasi Ilmiah Universitas Muhammadiyah Surakarta 2023, h. 1.
- Dian Kusuma Wardani, “Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif dan Asosiatif)” Jombang: LPPM Universitas KH.A Wahab Hasbullah, 2020, h.15.
- Hasbulloh dkk, *Pengaruh Tpp dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Magister Manajemen Unram Vol. 11, No 4. November 2022, h. 255.
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2016, h. 118.
- Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2015, h. 6.
- NORMUSLIM, Normuslim, et al. *Cara mudah membuat proposal penelitian*. 2020.
- PUTRA, Achmat Gandhi Gutama; SUGIYONO, Sugiyono. *Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Dan Struktur Aktiva Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Makanan Dan Minuman*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 2019, 8.2.
- Umar, Ali, and Suarni Norawati. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru." *Jesya (jurnal ekonomi dan ekonomi syariah)* 5.1 (2022): 835-853.
- Widarto Rachbini, dkk., *Metode Riset Ekonomi dan Bisnis (Analisis Regresis-SPSS dan SEM-Lisrel)*, Jakarta Selatan: INDEIF, 2021, h. 95.