

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI DIKANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SIDOARJO

Dhifa Nahdiya P. AR, [Dr. Sri Rahayu, SE., MM. (1), Rika Yuliastanti, SE., MM. (2)]
Program Studi Manajemen STIE MAHARDHIKA
dhifanahdiya@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Tunjangan Kinerja terhadap Prestasi Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan proses pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner berupa daftar pernyataan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan metode Total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang pegawai. Selanjutnya data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif. Alat uji yang digunakan dalam teknik analisis regresi linear berganda dengan software SPSS. Berdasarkan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja secara parsial, dan untuk variabel Tunjangan Kinerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja secara parsial.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja

Abstract

This study aims to analyze the influence of work motivation, work discipline, and performance allowances on work performance at the Ministry of Religion Office of Sidoarjo Regency. This study uses a quantitative approach to the data collection process using a questionnaire in the form of a list of statements. The sampling technique used is the total sampling method with a total sample of 30 employees. Furthermore, the data that has been collected was analyzed using descriptive analysis. The test equipment used in the multiple linear regression analysis technique with SPSS software. Based on this study concluded that the variables of Work Motivation (X1) and Work Discipline (X2) had no positive and insignificant effect on Work Performance partially, and for the variable Performance Allowance (X3) had a positive and significant effect on Work Performance partially.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Performance Allowance.

PENDAHULUAN

Hubungan dengan rekan kerja adalah hal mendasar. Tujuannya untuk bekerja sama menciptakan atau membentuk nilai dengan pemahaman bahwa nilai-nilai tersebut dapat dicapai secara efisien jika pegawai bekerja sama daripada bekerja secara individu. Dorongan batin adalah jenis kekuatan spiritual untuk mencapai tujuan.

Seperti yang dikatakan Hasibuan, motivasi kerja berdampak positif bagi organisasi perusahaan, motivasi dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tanggung jawabnya sendiri. Disiplin adalah perilaku kerja dari sikap mental yang terdapat pada seorang pegawai. Pegawai tetap juga banyak mendapat tunjangan apabila prestasi kerjanya bagus. Tunjangan merupakan jumlah uang yang diberikan atau dialokasikan secara teratur untuk tujuan tertentu.

LANDASAN TEORI

MOTIVASI

Motivasi seorang karyawan adalah untuk mencapai tujuan yang diinginkan sebagai tanggapan atas serangkaian pernyataan yang bertautan dengan motif kerja dan pekerjaan pegawai secara keseluruhan.

DISIPLIN

Disiplin kerja adalah perilaku seorang pegawai, terlepas dari apakah pegawai tersebut siap mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku di perusahaan. Pelanggaran lebih lanjut, termasuk aturan kepatuhan tertulis dan non tertulis, dapat mengakibatkan denda bagi pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan jika melakukan pelanggaran

maka siap menerima sanksi.

TUNJANGAN KINERJA

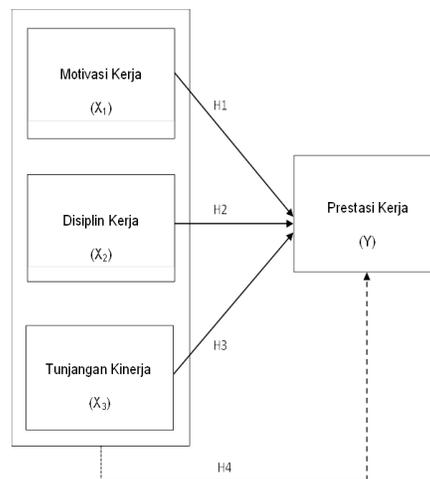
Tunjangan merupakan bagian dari santunan. Tunjangan dilihat sebagai sistem penghargaan. Sasaran kinerja adalah manfaat tambahan yang ditawarkan kepada pegawai, misalnya penggunaan kendaraan kantor, makan siang gratis, layanan medis dan lain-lain. Terdapat keterkaitan erat antara tunjangan kinerja dengan kinerja pegawai. [4]

PRESTASI KERJA

Prestasi kerja merupakan kinerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan pengalaman, keterampilan, kesungguhan dan waktu. [6]

Berdasarkan Rivai (2004:309), "Produktivitas adalah fungsi dari motivasi dan keterampilan". [3]

KERANGKA KONSEPTUAL



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo yang beralamat di jalan Monginsidi nomor 3 Sidoarjo. Sampel dari penelitian ini adalah 30 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu total sampling, dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data adalah metode yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data, dan digunakan untuk kegiatan pengumpulan data. Kegiatan harus sistematis dan sesuai. Teknik analisis data yang digunakan adalah Observasi, Wawancara, dan Kuesioner.

TEKNIK ANALISIS DATA

Untuk memvalidasi hasil survei, data survei yang diperoleh dengan menggunakan model regresi kemudian dianalisis menggunakan SPSS ver. 23. Analisis data yang digunakan yaitu Editing, Metode Skala Likert, dan Tabulasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Regresi Linear Berganda.

UJI HIPOTESIS

Uji t (parsial)

Uji ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara terpisah terhadap prestasi kerja variabel terikat (Y). Nilai t diambil dari koefisien regresi. Tujuannya untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel bebas pada variabel terikat.

Rumus: $t \text{ hitung} = r \sqrt{n-k-2}$

Keterangan:

r = Koefisiensi korelasi parsial

k = Jumlah variabel

n = Jumlah data

Hasil dari SPSS masing-masing variabel:

Tabel 4.12
Uji t

NO	VARIABEL	t hitung	NILAI SIGNIFIKANSI
1	MOTIVASI KERJA (X ₁)	-0,083	0,934
2	DISIPLIN KERJA (X ₂)	1,404	0,172
3	TUNJANGAN KINERJA(X ₃)	2,394	0,024

Sumber: Hasil Output SPSS, Diolah tahun: 2021

Uji f (simultan)

Nilai F terdapat dalam output ANOVA. Dalam kasus pertama, uji f untuk menguji hipotesis bahwa semua variabel independen secara kolektif mempengaruhi dependen dan kelayakan mode regresi

pertama.

Rumus: $F_{hitung} = R^2 K1 - R^2(n-k-1)$

Keterangan:

R² = Koefisiensi determinasi

n = Jumlah data

k = Jumlah variabel independen

Hasil dari SPSS

Nilai F yang dihitung adalah 8,778

Tabel 4.13

Uji F
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47,450	3	15,817	8,778	,000(a)
	Residual	46,850	26	1,802		
	Total	94,300	29			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Output SPSS, Diolah tahun: 2021

Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi (R²)

Determinasi (R²) dapat mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen. R² dapat dihitung dengan R-square dan dapat dipakai sebagai kuadrat dari nilai R bila terdapat beberapa variabel bebas.

Dapat dilihat nilai R Square adalah 0,446.

Tabel 4.14

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709(a)	,503	,446	1,342

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Sumber: Hasil Output SPSS, Diolah tahun: 2021

Uji Dominan

Uji dominan digunakan untuk menguji variabel bebas (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja dan Prestasi kerja) manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Prestasi kerja). Pengujian dominan dilakukan dengan t test, yaitu membandingkan nilai thitung dengan t tabel. Dikatakan memiliki pengaruh dominan jika t hitung > t tabel, dan dikatakan tidak memiliki pengaruh dominan jika t hitung < t tabel.

Tabel 4.15
Uji Dominan

NO	VARIABEL	t hitung	t tabel
1	MOTIVASI KERJA (X1)	-0,083	2,048
2	DISIPLIN KERJA (X2)	1,404	2,048
3	TUNJANGAN KINERJA (X3)	2,394	2,048

Sumber: Hasil Output SPSS, Diolah tahun: 2021

Dari hasil analisis peneliti, variabel Tunjangan Kinerja menunjukkan nilai t hitung positif tertinggi sebesar 2,394 yang menunjukkan pengaruh terbesar terhadap prestasi kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian bahwa variabel Motivasi Kerja dan Tunjangan Kinerja berpengaruh secara parsial pada variabel Prestasi, dan variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara parsial pada Prestasi Kerja. Dan hasil pengujian secara simultan menunjukkan hasil bahwa ketiga variabel yaitu Motivasi, Disiplin Kerja, dan Tunjangan Kinerja berpengaruh pada Prestasi Kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil uji Hipotesis (H1) dengan uji t telah membuktikan, tidak terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Prestasi secara parsial. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai thitung $-0,083 < ttabel$ 2,048, dengan signifikansi 0,934 lebih besar dari 0,05, artinya hipotesis dalam penelitian ini H0 diterima dan H1 ditolak. Maka disimpulkan bahwa H1 tidak ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja (X1) dan prestasi kerja (Y) pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja belum atau masih kurang terlaksana dengan baik. Dikarenakan ada tidak adanya motivasi

atau pujian dari atasan para pegawai tetap bersemangat bekerja, maka para pegawai memilih Netral.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil uji hipotesis (H2) dengan menggunakan uji t telah membuktikan tidak ada pengaruh antara Disiplin kerja dengan Prestasi. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai thitung $1,404 < ttabel$ 2,048, dengan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya hipotesis dalam penelitian ini H0 diterima H1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 tidak ada pengaruh antara variabel disiplin kerja (X2) pada prestasi kerja (Y) di kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja belum atau masih kurang terlaksana dengan baik. Dikarenakan beberapa pegawai kurang menaati peraturan yang ada seperti datang terlambat, dan apabila pegawai melanggar peraturan kantor para pegawai memilih Netral untuk mendapat hukuman ataupun tidak.

Pengaruh Tunjangan Kinerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil pengujian Hipotesis (H3) dengan uji t telah membuktikan terdapat pengaruh antara Tunjangan Kinerja pada Prestasi Kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai thitung $2,394 > t$ tabel 2,048, dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,024 artinya hipotesis dalam penelitian ini H0 ditolak H1 diterima. Maka bisa disimpulkan H3 berpengaruh antara variabel Tunjangan Kinerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) di kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa Tunjangan Kinerja sudah terlaksana dengan baik. Dikarenakan Kantor Kementerian Agama menyediakan sumber daya yang cukup (waktu, uang, peralatan, rekan kerja) untuk merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dikantor Kementerian Agama juga sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Tunjangan Kinerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian Hipotesis (H4) dengan menggunakan uji F telah membuktikan ada pengaruh antara Motivasi, Disiplin, dan Tunjangan Kerja pada Prestasi Kerja secara simultan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $F_{hitung} 8,778 > F_{tabel} 2,96$ dengan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan H4 berpengaruh signifikan antara variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Tunjangan Kinerja pada Prestasi Kerja secara simultan di kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) diketahui bahwa Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Tunjangan Kinerja pada Prestasi Kerja adalah sebesar 0,446. Hal ini berarti 44,6% variabel Prestasi Kerja dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Tunjangan Kinerja, sedangkan sisanya yaitu 55,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan di penelitian ini.

Pengaruh Dominan

Variabel yang paling berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo adalah Tunjangan Kinerja yang memiliki nilai t hitung sebesar 2,394. Dengan demikian tunjangan kinerja adalah pendorong utama untuk meningkatkan Prestasi kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian diatas yaitu:

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) secara

parsial tidak ada pengaruh positif atau tidak signifikan pada Prestasi. Hal ini dipengaruhi oleh kurangnya motivasi yang diberikan kepada para pegawai.

2. Disiplin Kerja (X2) tidak ada pengaruh dan tidak signifikan pada Prestasi secara parsial. Hal ini dipengaruhi oleh perilaku dan sikap pegawai.
3. Variabel Tunjangan Kinerja (X3) berpengaruh signifikan pada prestasi kerja. Hal ini dipengaruhi oleh Adanya kompetensi (imbalan) atas hasil dari pekerjaannya dalam perusahaan dalam bentuk uang atau barang dalam bekerja sehingga akan lebih banyak mendapatkan tunjangan kinerja.
4. Variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Tunjangan Kinerja berpengaruh secara simultan atau bersama – sama terhadap Prestasi Kerja di kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

Saran

Saran yang bisa disampaikan yaitu

1. Bagi para Pegawai dikarenakan para pegawai kurang menaati peraturan yang ada dimohon untuk lebih Disiplin lagi, karena Disiplin Kerja belum atau masih kurang terlaksana dengan baik. Karena hal tersebut dapat meningkatkan Disiplin Kerja dan berpengaruh terhadap hasil Prestasi Kerja. Para pegawai juga harus mensupport satu sama lain agar muncul motivasi dalam diri pegawai.
2. Bagi Pimpinan diharapkan untuk selalu berdiskusi dan melibatkan para pegawai meliputi peraturan instansi, jikalau peraturan perlu diubah alangkah baiknya mendengarkan saran – saran dari para pegawai, karena peraturan perusahaan/instansi juga berdampak pada Prestasi Kerja, jika peraturan yang terlalu ketat juga bisa membuat para pegawai merasa kurang nyaman maka hasil kinerjanya juga dapat menurun.
3. Bagi Instansi diharapkan kualitas pegawai di Kementerian Agama saat ini dapat

ditingkatkan lebih baik lagi agar bisa sejajar dengan instansi lain. Kantor Kemenag harus lebih baik lagi terutama hal pelayanan apapun kepada masyarakat, untuk menjaga kualitas dan eksistensi sebagai lembaga pemerintah yang menangani urusan agama.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P., 2018. MANAJEMEN SUMBER DAYA

MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.

Bahri, S. 2018. Metodologi Penelitian Bisnis.

Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Costa, Sebastiao., Riana, Gde., Subudi, Made. 2017.

Fathoni, Prof. DR. H. Abdurrahmad, MSi, 2006.

Manajemen Sumber Daya Manusia.

Bandung: Rineka Cipta

Handoko, T. Hani, 2014. Manajemen Personalialia

dan Sumber Daya Manusia.

Yogyakarta:

BPFE

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber

Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi

Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber

Daya Manusia . Jakarta: PT. Bumi

Aksara

Hukmi, Nur. 2017. Pengaruh Tunjangan Kinerja

Terhadap Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja,

pada

Kantor Kementerian Agama Pangkalpinang.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2002.

Manajemen Sumber Daya

Manusia.

Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Mutiara S. Panggabean. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia

Ranupandojo Heidjrachman, Husnan Suad. 2005. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE

Siagian, Sondang. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif DAN R&D (cetakan ke- 14).

Bandung: Alfabeta

Sumber Jurnal:

Susanti, Ike. 2017. Pengaruh Disiplin

Kerja, Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Mutiara

Wootech di Sidoarjo.

Syafi'I, Asrof. 2005. Metodologi Penelitian pendidikan. Surabaya: eLKAF

Veithzal, Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.

Jakarta: Muri Kencana

Wirawan, 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

