

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI KANTOR BALAI
PEMANTAPAN KAWASAN HUTAN WILAYAH I MEDAN)**

Oleh :

SITI MUTIAH ULFHA

NIM 51144024

Program Studi

EKONOMI ISLAM



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

MEDAN

2018

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI KANTOR BALAI
PEMANTAPAN KAWASAN HUTAN WILAYAH I MEDAN)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) Pada Program Studi Ekonomi Islam

Oleh :

SITI MUTIAH ULFHA

NIM 51144024

Program Studi

EKONOMI ISLAM



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

MEDAN

2018

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Siti Mutiah Ulfha**

NIM : 51144024

Tempat/tanggal lahir : Laras, 01 September 1996

Pekerjaan : Mahasiswa

Alamat : Jln. Rambungan Kec. Batang Kuis Kab.Deli Serdang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI KANTOR BALAI PEMANTAPAN KAWASAN HUTAN WILAYAH I MEDAN)”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 09 Agustus 2018

Yang membuat pernyataan



Siti Mutiah Ulfha

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul :

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI KANTOR BALAI
PEMANTAPAN KAWASAN HUTAN WILAYAH I MEDAN)**

Oleh :

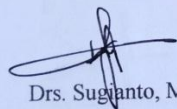
Siti Mutiah Ulfa

NIM. 51144024

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) Pada Program Studi Ekonomi Islam

Medan, 09 Agustus 2018

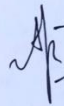
Pembimbing I



Drs. Sugianto, MA

NIP : 196706072000031003

Pembimbing II

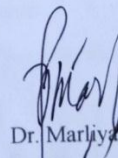


Annio Indah Lestari, SE, M.Si

NIP : 197403092011012003

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi Islam



Dr. Marliyah, M.Ag.

NIP : 197601262003122003

Skripsi Berjudul "PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI KANTOR BALAI PEMANTAPAN KAWASAN HUTAN WILAYAH I MEDAN) An. Siti Mutiah Ulfha, NIM 51144024 Program Studi Ekonomi Islam Telah Dimunaqasyahkan Dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN-SU Medan Pada Tanggal 16 Agustus 2018. Skripsi Ini Telah Diterima Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada Program Studi Ekonomi Islam.

Medan, 09 Oktober 2018

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Program Studi Ekonomi Islam UIN-SU

Ketua

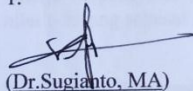


(Zuhri M. Nawawi, MA)

NIP 197608182007101001

Anggota

1.



(Dr. Sugianto, MA)

NIP : 196706072000031003

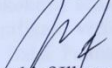
3.



(Zuhri M. Nawawi, MA)

NIP 197608182007101001

Sekretaris



(Mhd. Lathief Ilhamy Nasution, M.E.I)

NIB 1100000090

2.



(Annio Indah Lestari, SE, M.Si)

NIP : 197403092011012003

4.



(Mhd. Lathief Ilhamy Nasution, M.E.I)

NIB1100000090

Mengetahui



Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

(Siti Mutiah Ulfha, MA)

NIP 197605072006041002

ABSTRAK

Nama Siti Mutiah Ulfha, NIM : 51144024 dengan judul skripsi **Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan)**

Salah satu fungsi diberikannya tunjangan kinerja adalah agar pegawai terdorong dan termotivasi untuk dapat bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Akan tetapi, yang terjadi di Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan kesadaran pegawai untuk bekerja secara optimal masih kurang. Walaupun tunjangan kinerja sudah diberikan pegawai belum menunjukkan perubahan yang signifikan terhadap pekerjaannya dan bahkan cenderung tetap. Pegawai belum menyadari tugas dan kewajibannya dengan baik. Itu artinya pegawai tersebut belum menunjukkan motivasi yang baik dalam bekerja yang sudah menjadi tugas pokoknya sebagai PNS. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebesar 70 orang pegawai. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana. Tahapan analisis ini dimulai dari uji validitas, uji korelasi, uji reliabilitas, uji normalitas, uji t, uji koefisien determinasi, dan uji model. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan jumlah nilai t- hitung sebesar $7,600 > 1,669$.

Kata Kunci : *Tunjangan Kinerja* dan *Motivasi kerja*

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil'alamin. Tiada kata yang patut terucap selain rasa syukur penulis panjatkan kepada Yang Maha Pengasih dan Penyayang, Allah SWT, yang telah melimpahkan nikmat, rahmat dan karunianya, begitu banyak kemudahan dan pertolongan-Nya. Atas kehendak-Nya pula penulis dapat menyelesaikan karya akhir skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan)". Adapun tujuan penulisan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Rasulullah SAW, *Ahlu al-Bait*, Shahabat dan pengikutnya yang ikhlas dan *istiqomah* mengikuti sunnahnya.

Proses menempuh pendidikan dan penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA selaku Dekan dan Bapak Dr. H. Muhammad Yafiz, M.Ag, Ibu Dr. Hj. Chuzaimah Batubara, MA dan Ibu Nurlaila Harahap, MA Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Ibu Dr. Marliyah, M.Ag selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Bapak Dr.Sugianto, MA selaku pembimbing I dan Ibu Annio Indah Lestari, SE, M.SI selaku pembimbing II.

5. Bapak Zuhrinal M Nawawi, MA dan Bapak M. Lathief Ilhami M.E.I sebagai dosen penguji sidang munaqasyah.
6. Terima kasih untuk pihak Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan beserta seluruh Staff yang turut membantu penulis.
7. Orang tua Tercinta dan terhebat Buya Mudianto, SP, M.Si dan Ummi Hafizah Rayani, S.PdI yang senantiasa menyertai penulis dalam untaian doa yang diijabkan tiada henti.
8. Abangku terkece M.Fizdian Arismunandar, ST, MM beserta istri Kakak tersayang Andina Halimsyah Rambe, M.Pd dan Adikku Terhits Siti Lutfiah Rabiyyatul Adawiyah, S.Pd yang turut ikut serta memberikan semangat dalam penulisan ini.
9. Sahabat paling setia Triniyati yang selalu berada di sisi penulis dalam keadaan apapun.
10. Sahabat Putong Generation Suhailah Sirait, Nabilla Purba, Yuriza Ahmad Gustina Munthe, Yuli Hardiyanti, Mery Handayani Nst, Tengku Savina Goldia yang juga tak pernah henti memberikan semangat mulai dari semester awal kuliah.
11. Kakak Senior terhebat Cut Intan Kamelia, SE, Rahmadani, SE, Putri Romadhona Rambe, SH dan Tri Ulfa Wardani, SE.
12. Sahabat Comrade In Battle Ririn Chintia, SH, Hapni Nurliana Hillari Devita Hasibuan, S.Pd, Rada Yalni Koto, SE, Zuraidah Saragih, S.Psi, Nur Fadhila Aumy Silalahi, SP, Dwi Sri Rahmadona, dan Monica Sari Singarimbun.
13. Sahabat Ai-Chi Epyta Fatmawana, Muara Hamdani Simamora, M.Saufi Adrian Lubis, M.Irsyadul Habib, Ihsan Karo-karo Surbakti, dan Eky Pamungkas
14. Abang angkat Muhammad Rodhi Hidayatullah, S. Kom yang tidak pernah berhenti memberikan semangat disaat penulisan skripsi ini.
15. Editor Terhebat Erwin Faisal, S.Kom serta teman-teman terdekat Yoga Adiguna, Gusfahmi Al-Ghazali Chaniago, dan Andika Rahman, SP
16. Seluruh teman-teman EPS- A 2014 Ekonomi Islam
17. Seluruh teman-teman KKN 46 2014 Desa Serapuh ABC
18. Semua pihak yang memberikan dukungan kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu dalam proses penelitian ini.

Semoga Allah SWT senantiasa meliputi kehidupan kita semua dengan kasih sayang dan ridha-Nya, sehingga kita dapat melaksanakan segala aktivitas sehari-hari dengan baik. Penulis amat menyadari bahwa hasil penelitian ini jauh dari nilai kesempurnaan, masih banyak titik kekurangan dan kelemahannya. Karenanya, upaya penyempurnaan dan evaluasi sangat penulis harapkan.

Jazakumullah Khairal katsiran'

Medan, 16 Agustus 2018

Siti Mutiah Ulfha

DAFTAR ISI

	Halaman
PERNYATAAN.....	i
PERSETUJUAN.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAKSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN.....	7
A. Kajian Teoritis.....	7
1. Motivasi Kerja.....	7
a. Pengertian Motivasi.....	7
b. Pengertian Motivasi Kerja.....	8
c. Teknik Motivasi Kerja.....	9
d. Metode- metode Motivasi Kerja.....	10
e. Sumber–Sumber Motivasi Kerja.....	10
f. Tujuan Motivasi Kerja.....	11
g. Teori Motivasi Kerja.....	11
h. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja ..	22

i. Motivasi Kerja Menurut Perspektif Islam.....	25
2. Reformasi Birokrasi	28
a. Pengertian Reformasi Birokrasi	28
3. Tunjangan Kinerja.....	29
a. Pengertian Kinerja.....	29
b. Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja	30
c. Tujuan Penilaian Kinerja.....	32
d. Pengertian Tunjangan Kinerja.....	32
e. Fungsi Tunjangan Kinerja.....	33
f. Tujuan Pemberian Tunjangan Kinerja	34
g. Tunjangan Kinerja Menurut Perspektif Islam.....	35
h. Prinsip Pelaksanaan Tunjangan Kinerja	36
B. Kajian Terdahulu.....	41
C. Kerangka Teoritis.....	43
D. Hipotesa.....	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	45
A. Metode Penelitian.....	45
1. Pendekatan Penelitian	45
2. Lokasi Penelitian	45
3. Jenis dan Sumber Data	45
4. Populasi dan Sampel	46
5. Teknik Pengumpulan Data.....	47
6. Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian.....	47
7. Teknik Analisis Data.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	53
A. Gambaran Umum Kantor BPKH Wilayah I Medan	
1. Sejarah Singkat.....	53
2. Visi dan Misi	55

B. Hasil Penelitian	
1. Karakteristik Responden	55
2. Deskripsi Variabel.....	58
3. Analisis Data	64
C. Pembahasan.....	72
BAB V PENUTUP.....	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	75
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
Tabel 2.1 Data pengurangan Tunjangan Kinerja	39
Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian	48
Tabel 3.2 Pengukuran skala likert.....	49
Tabel 3.3 Pedoman Interpretasi koefisien korelasi	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	57
Tabel 4.3 Tabel Jumlah Responden berdasarkan Agama	58
Tabel 4.4 Tabel rentan skor kuesioner	59
Tabel 4.5 Tanggapan Mengenai Tunjangan Kinerja.....	60
Tabel 4.6 Tanggapan Mengenai Motivasi Kerja.....	63
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas.....	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas	66
Tabel 4.9 Tabel Interval Koefisien Korelasi	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Korelasi.....	68
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	69
Tabel 4.12 Hasil Uji R Square	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
Gambar 2.1 Piramida hirarki Maslow	12
Gambar 2.2 Proses Motivasi Menurut Islam	22
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran	44
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
Daftar Riwayat Hidup	78
Kuesioner	79
Surat Izin Riset.....	84
Laporan Tunjangan Kinerja Pegawai Kantor BPKH I Medan.....	86
Data Penelitian Dan Hasil Regresi Dengan Program Spss Versi 23.....	95
Daftar T-Tabel.....	96
Daftar Riwayat Hidup	97

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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.¹

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.² Sedangkan menurut Berelson dan Steiner, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan.³

Motivasi Kerja seorang pegawai merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor

¹ Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012) hal.10

² Malayu S.P Hasibuan. *Organisasi Dan Motivasi*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005) hal.. 92

³ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Syariah* (Jakarta, Rajawali Pers, cet 2, 2016) hal. 264

organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*) dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran gaji dan pembayaran tunjangan, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.⁴

Secara teoritis tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tulin bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk merancang sistem pemberian tulin yang tepat agar motivasi dan kinerja pegawai dapat meningkat.⁵

Istilah tunjangan kinerja merupakan istilah yang masih baru di kalangan Pegawai Negeri Sipil. Istilah yang lazim dan sering digunakan oleh sebagian besar PNS adalah remunerasi. Remunerasi dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata remunerasi diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa).⁶ Imbalan yang diberikan kepada pegawai atas prestasi kerja atau kinerja yang ditampilkan disebut tunjangan kinerja. Pada pasal 1 ayat (3) Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan no.P.74 Tahun 2015, disebutkan bahwa tunjangan kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Dengan demikian jika sistem ini dapat diterapkan secara efektif maka akan berdampak positif bagi organisasi karena akan dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja serta kepuasan tersendiri bagi pegawai. Tetapi yang menjadi persoalan adalah, apakah sistem tunjangan kinerja benar-benar meningkatkan kinerja serta memberikan kontribusi yang tinggi bagi motivasi kerja pegawai atau tidak.

⁴ Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016) hal.265

⁵Abdurrahman Fathoni. *Organisasi dan Manajemen SDM*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2006) h.119

⁶ KBBI Online, www.KBBI.Daring.go.id diunduh pada tanggal 24 Januari 2018

Pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai negeri sipil merupakan amanat yang disampaikan melalui Peraturan Presiden yakni pada pasal 2 Peraturan Presiden Nomor 139 tahun 2015 yang kemudian diubah menjadi Peraturan Presiden No 85 Tahun 2016, menyebutkan bahwa pegawai yang mempunyai jabatan tertentu di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, selain diberikan penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, diberikan tunjangan kinerja setiap bulan. Untuk melaksanakan ketentuan pada Peraturan Presiden Nomor 139 tahun 2015 tersebut, Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan mengeluarkan Peraturan Nomor P.74 Tahun 2015 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Kebijakan pemberian tunjangan kinerja dan kaitannya dengan peningkatan kinerja PNS merupakan bagian dari usaha reformasi birokrasi yang digagas pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara.⁷

Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan merupakan lembaga pemerintah yang mempunyai perumusan visi, misi dan kebijakan teknis dibidang pelayanan tentang Kehutanan kepada masyarakat, dan dituntut harus bersikap ramah kepada setiap masyarakat yang ingin meminta pelayanan dalam hal masalah kehutanan dan tentunya harus loyal serta mempunyai interaksi yang baik kepada setiap pegawai yang ada disekitar Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan. Kantor ini pastinya tidak luput dari permasalahan yang terjadi dengan motivasi kerja karyawan.

Menurut Sadili Samsudin dalam bukunya tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa salah satu fungsi diberikannya tunjangan kinerja adalah agar pegawai terdorong dan termotivasi untuk dapat bekerja lebih baik dan tujuan diberikannya tunjangan kinerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.⁸ akan tetapi, yang terjadi di Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan kesadaran pegawai untuk bekerja secara optimal masih kurang.

⁷Peraturan Presiden No 85 Tahun 2016, *satudata.semarangkota.go.id*, diunduh pada tanggal 25 Maret 2017.

⁸ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006) hal.241

Walaupun tunjangan kinerja sudah diberikan pegawai belum menunjukkan perubahan yang signifikan terhadap pekerjaannya dan bahkan cenderung tetap. Pegawai belum menyadari tugas dan kewajibannya dengan baik. Itu artinya pegawai tersebut belum menunjukkan motivasi yang baik dalam bekerja yang sudah menjadi tugas pokoknya sebagai PNS.

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.⁹

Akan tetapi, yang terjadi di Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan, Program tunjangan kinerja yang sudah diberikan belum mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dilihat dari observasi awal penulis yang menemukan rendahnya kedisiplinan pegawai yang berkaitan dengan masalah waktu saat bekerja, ada banyak pegawai yang sudah keluar kantor sebelum jam istirahat tiba dan seusai jam istirahat tiba banyak pegawai yang tidak kembali lagi bekerja untuk melaksanakan kewajibannya seperti jadwal yang telah ditetapkan dan baru kembali lagi ketika mendekati jam pulang. Serta tanggung jawab dari pada pegawai dalam melaksanakan tugasnya kurang baik ini terlihat dari tingkat kehadiran pegawai yang kurang ketika pimpinan atau kepala bidangnya tidak hadir. Beberapa fakta yang terjadi diatas menunjukkan adanya ketidak sesuaian teori yang telah digagas dengan fakta yang terjadi di lapangan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian tentang pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai (studi kasus pada pegawai kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan) menarik untuk dilakukan.

⁹ Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012) hal.163

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat di identifikasikan bahwa :

1. Kinerja Pegawai yang belum meningkat seiring dengan pemberian Tunjangan Kinerja dilihat dari kedisiplinan pegawai.
2. Pemberian tunjangan kinerja yang ditentukan oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan belum memotivasi pegawai.
3. Kinerja Pegawai yang belum maksimal serta kurangnya tanggung jawab pegawai atas tugas dan fungsi nya sebagai pegawai.

C. Pembatasan Masalah

Agar permasalahan yang diteliti tidak meluas, maka penulis membatasi penelitian yaitu ;

1. Tunjangan Kinerja yang diteliti adalah pemberian tunjangan kinerja yang sesuai dengan Peraturan Presiden no 85 tahun 2016.
2. Laporan Tunjangan Kinerja sesuai dengan kedisiplinan pegawai yang di teliti dibatasi cukup pada periode Januari – Desember 2017.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah ini adalah “Apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Pegawai di Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan?”

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja Pegawai Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan.

Adapun Manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya serta dapat dimanfaatkan oleh kalangan akademisi sebagai

referensi atau pengembangan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta pemahaman Organisasi khususnya tentang tunjangan kinerja.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja, sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai melalui Tunjangan kinerja secara adil dan benar.

3. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan dan bahan kajian pustaka untuk masyarakat untuk meneliti di masa mendatang baik tentang tunjangan kinerja dan motivasi untuk menambah wawasan.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Kajian Teoritis

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

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 mendefinisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap *antusiasme* dan *persistance* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.¹⁰

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.¹¹

Kondalkar mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.¹²

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

¹⁰ Ahmad Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, Mitra Wacana Media, 2012) hal.110

¹¹ *Ibid*,hal.111

¹² Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta, Center For Academic Publishing Service,cet 2,2018) hal.131-132

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.¹³

Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu ke arah tujuan yang akan dicapainya. Menurut Robbins motivasi adalah kemauan untuk meningkatkan upaya ke arah pencapaian tujuan organisasi dengan syarat hasil upaya tadi akan memuaskan sebagian kebutuhan individu.¹⁴

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi pimpinan, karena menurut defenisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

b. Pengertian Motivasi Kerja

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.¹⁵

Menurut Malayu Hasibuan, Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.¹⁶ Tolak ukur yang digunakan untuk melihat indikator motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Upah yang layak

¹³ Rois Arifin dan Helmi Muhammad (ed), *Pengantar Manajemen* (Malang:Empat dua, 2016) hal.102

¹⁴ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, cet 2, 2014) hal.180

¹⁵M.Kadarisman, *Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Motivasi Kerja*. (Bandung: PT. Raja Grafindo Persada,cet 3, 2012) hal. 278

¹⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012) hal. 141

2. Kesempatan untuk maju
3. Pengakuan sebagai individu
4. Tempat kerja yang baik
5. Pengakuan atas prestasi¹⁷

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.

c. Teknik Motivasi Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan teknik-teknik memotivasi kerja pegawai antara lain :

1) Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.¹⁸

2) Teknik Komunikasi

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara memengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan :

- A : *Attention* (Perhatian)
- I : *Interest* (Minat)
- D : *Desire* (Hasrat)
- D : *Decision* (Keputusan)
- A : *Action* (Aksi / tindakan)
- S : *Satisfaction* (Kepuasan)

Penggunaannya, pertama kali pimpinan harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja. Jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk

¹⁷ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012) hal.163

¹⁸ Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service, cet 2, 2018) hal.145

mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan. Pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

d. Metode- metode Motivasi Kerja

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

1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi baik materil maupun non materil 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.¹⁹

2) 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.²⁰

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

e. Sumber – Sumber Motivasi Kerja

Menurut Weisenger ada empat sumber motivasi, yaitu :

- 1) Diri Sendiri (pemikiran, stimulasi, perilaku sendiri)
- 2) Teman, Keluarga, rekan kerja yang mendukung
- 3) Mentor Emosi (fiktif dan nyata)
- 4) Lingkungan Kerja

¹⁹Feriyanto dan Endang Shyta Triana. *Pengantar Manajemen (3 in 1) untuk mahasiswa dan umum* , (Kebumen: Mediaterra 2015) hal. 88

²⁰*Ibid*, hal. 89

5) *Financial*²¹

Untuk mempelajari motivasi pegawai bahwa sumber pemahaman yang paling penting adalah mempelajari motif dibalik perilaku pegawai. Jika pegawai termotivasi untuk bekerja dikarenakan adanya Tunjangan atau Insentif (*Financial*), maka pengetahuan ini dapat dipergunakan untuk dapat memengaruhi kinerja pegawai. Sehingga nantinya pegawai dapat memberikan kinerja terbaik demi tercapainya suatu tujuan organisasi.

f. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Melayu S.P Hasibuan, tujuan- tujuan motivasi yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang lebih baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.²²

g. Teori Motivasi Kerja

Teori-teori motivasi berupaya untuk menerangkan bagaimana manusia itu dan bagaimana manusia dapat mencapai sesuatu. Teori motivasi dikatakan memiliki isi dalam bentuk sebuah pandangan khusus tentang manusia. Isi dari suatu teori motivasi dapat membantu memahami dunia keterlibatan dinamika, tempat organisasi- organisasi beroperasi, yang menunjukkan para pemimpin dan pegawai terlibat di dalam Organisasi- Organisasi setiap hari

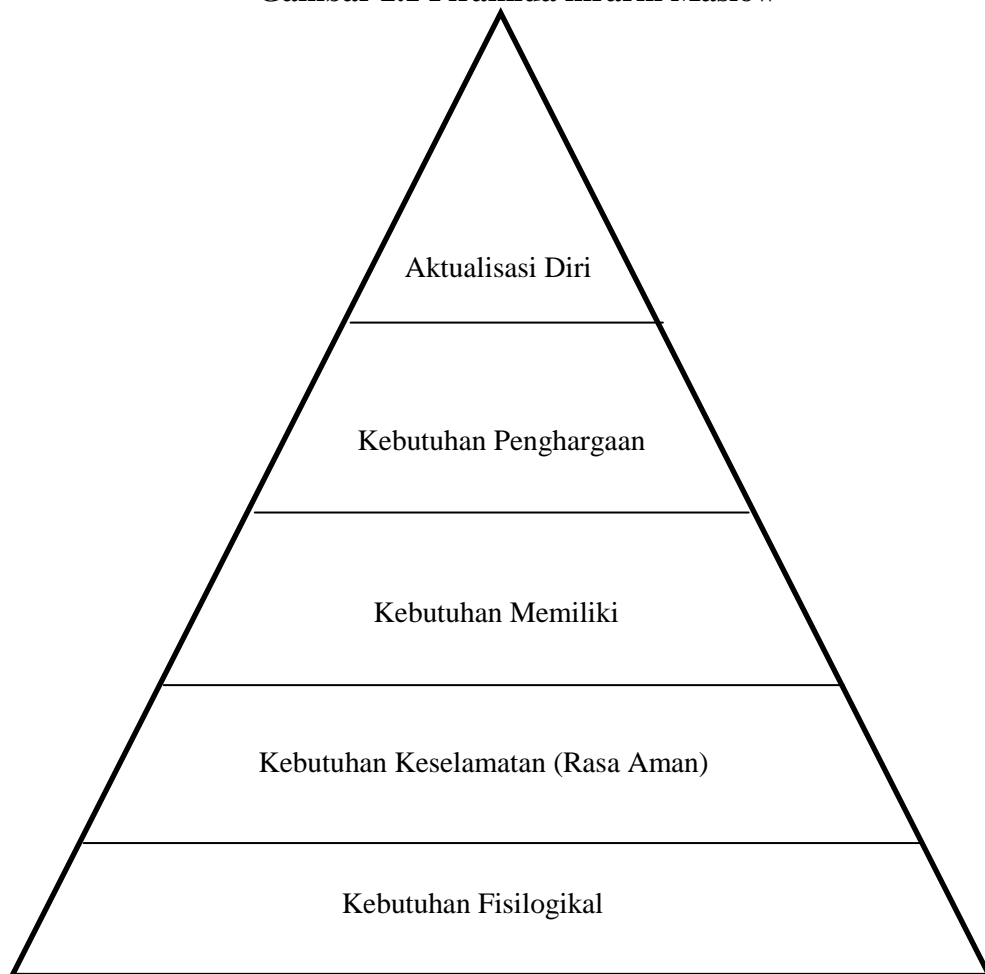
Beberapa teori motivasi antara lain :

1. Teori Hierarki Kebutuhan Teori motivasi yang paling terkenal adalah teori hirarki kebutuhan, dengan pencetusnya Abraham Maslow.

²¹Syafaruddin dan Anzizhan, *Psikologi Organisasi dan Manajemen* (Medan, Lembaga Riset Publik, 2016) hal.112.

²²Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: CV Haji Masangung, 1994) hal.213

Gambar 2.1 Piramida hirarki Maslow



Menurut Maslow bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hirarki dari lima kebutuhan. yaitu :

a. Kebutuhan Fisik

Umumnya kebutuhan fisiologis manusia bersifat usaha menjaga keseimbangan unsur-unsur fisik seperti makan, minum, gula, garam, protein, serta kebutuhan istirahat. Kebutuhan fisiologis ini sangat kuat. Dalam keadaan kelaparan dan kehausan semua kebutuhan lain ditinggalkan dan orang mencurahkan semua kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan ini.²³

²³Sunarji Harahap, *Pengantar Manajemen Pendekatan Integratif Konsep Syariah*, (Medan: Bumi Aksara, 2016) hal.223

b. Kebutuhan keamanan

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, muncul kebutuhan keamanan, kebebasan rasa takut dan cemas. Kebutuhan fisiologis adalah pertahanan hidup jangka pendek, sedangkan keamanan adalah pertahanan jangka panjang.²⁴

c. Kebutuhan kasih sayang

Kebutuhan dimiliki atau menjadi bagian dari kelompok sosial dan cinta menjadi tujuan yang dominan. Orang sangat peka dengan kesendirian, pengasingan, ditolak lingkungan, dan kehilangan sahabat atau kehilangan cinta.²⁵

d. Kebutuhan Harga Diri

Ketika kebutuhan dimiliki dan mencintai sudah relatif terpuaskan, kekuatan motivasinya melemah, diganti motivasi harga diri. Ada dua jenis harga diri :

- 1) Menghargai diri sendiri
- 2) Mendapat penghargaan dari orang lain. Orang membutuhkan pengakuan bahwa dirinya dikenal dengan baik dan dinilai baik oleh orang lain.²⁶

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Setelah semua kebutuhan dasar terpenuhi, maka muncul kebutuhan aktualisasi diri, sesuatu kebutuhan yang orang mampu mewujudkannya secara maksimal dengan seluruh bakat kemampuan potensinya. Aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri untuk menyadari semua potensi dirinya, untuk menjadi apa saja yang dia dapat melakukannya, dan menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi pada manusia yang utuh, memperoleh kepuasan dari

²⁴Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset* (Jakarta: PT.Bumi Aksara, cet 3, 2016) hal. 279

²⁵*Ibid*, hal. 280

²⁶*Ibid*,hal.281

kebutuhan-kebutuhan yang orang lain bahkan tidak menyadari kebutuhan semacam itu.²⁷

2. Teori X dan Teori Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor, yaitu dengan menggunakan dua pandangan yang berbeda tentang manusia, negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y.²⁸

Teori X merumuskan asumsi-asumsi sebagai berikut :

- a. Pegawai sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari dan bermalasan –malasan dalam bekerja.
- b. Semenjak pegawai tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol, bahkan mungkin diikuti untuk menerima sanksi hukuman jika tidak bekerja sungguh-sungguh.

Teori Y memiliki asumsi- asumsi sebagai berikut :

- a. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen
- b. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif.²⁹

3. Teori Motivasi Herzberg

Teori ini dibuat oleh Frederick Herzberg mengatakan bahwa hubungan seorang individu dengan kerja merupakan suatu hubungan dasar dan sikap individu terhadap kerja sangat menentukan berhasil atau gagalnya individu tersebut. Menurut Herzberg ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan,yaitu :³⁰

²⁷ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset* (Jakarta: PT.Bumi Aksara, cet 3, 2016) hal. 279

²⁸ Torang Syamsir, *Organisasi dan Manajemen* (Bandung, Alfabeta: 2014, cet kedua) hal.59

²⁹ *Ibid*, hal. 59

³⁰ Feriyanto dan Endang Shyta Triana., *Pengantar Manajemen (3 in 1) untuk mahasiswa dan umum* , (Kebumen: Mediaterra 2015) hal.70

- a. Faktor *Hiegene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya.
- b. Faktor Motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah prestasi, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya.³¹

4. Teori Motivasi Vroom

Teori motivasi dari Vroom tentang *cognitive theory of motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakin tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, antara lain :³²

- a. Ekspektasi keberhasilan pada suatu tujuan
- b. Instrumentasi, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas.
- c. Valensi, yaitu respon terhadap *outcome* seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika suatu usaha menghasilkan melebihi harapan. Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.³³

5. Teori Kebutuhan Berprestasi

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland dan kawan-kawannya. McClelland menunjukkan adanya tiga kebutuhan, yaitu *the need for achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *the need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan), *the need for power* (kebutuhan akan kekuatan).³⁴

³¹ Feriyanto dan Endang Shyta Triana. *Pengantar Manajemen (3 in 1) untuk mahasiswa dan umum*, (Kebumen: Mediaterra 2015) hal.70

³² *Ibid*, hal 71

³³ *Ibid*, hal 71

³⁴ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CAPS,2012) hal.17

- a. Kebutuhan untuk berprestasi adalah dorongan kuat untuk mencapai standart- standart dan berusaha keras untuk berhasil.
- b. Kebutuhan akan kekuatan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c. Kebutuhan hubungan

6. *Existence, Relatedness, Growth Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alferder yang sebetulnya tidak jauh berbeda dengan teori dari Abraham Maslow. Teori ini mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu :

- a. *Existence*, berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Moskow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
- b. *Relatedness*, berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan.
- c. *Growth*, berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self actualization* yang dikemukakan oleh Maslow³⁵.

Berbeda dengan pembagian teori menurut Robert Kreitner dan Angelo Knicki, mereka mengklasifikasikan teori motivasi melalui :

1. *Needs* (Kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan hirarki kebutuhan dikemukakan Abraham Maslow yang menyatakan

³⁵ Feriyanto dan Endang Shyta Triana, *Pengantar Manajemen (3 in 1) untuk mahasiswa dan umum* (Kebumen: Mediaterra 2015) hal. 74-79

bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari *Physiological, Safety, Social, Esteem Dan Self-Actualization*.³⁶

Orang dengan kebutuhan berprestasi tinggi lebih tertarik pada perusahaan yang mempunyai lingkungan di mana pembayaran diberikan berdasarkan kinerja. Akhirnya pimpinan harus menciptakan tugas atau tujuan menantang karena kebutuhan akan prestasi berhubungan positif dengan komitmen pada tujuan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja.³⁷

2. *Job Design*

Desain pekerjaan adalah mengubah konten atau proses pekerjaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang dipergunakan untuk desain kerja antara lain :³⁸

- a) *Scientific Management* (manajemen saintifik) yang dikembangkan oleh Frederick Taylor dengan menggunakan *time and task study* untuk mempertimbangkan cara yang paling efisien dan aman untuk melakukan pekerjaan.
- b) *Job Enlargment* berkaitan dengan membuat lebih banyak variasi dalam pekerjaan dengan mengombinasikan tugas terspesialisasi dengan tingkat kesulitan berimbang. Banyak pendapat yang mengatakan hal ini sebagai *horizontally loading the job*. Pendukung dari *job enlargement* menyatakan bahwa dapat memperbaiki kepuasan pekerja, motivasi, dan kualitas produksi. Sayangnya, penelitian menunjukkan bahwa *job enlargement* tidak mempunyai dampak positif signifikan dan berakhir pada kinerja. Rekomendasinya adalah menggunakan *job enlargement* sebagai bagian dari

³⁶ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CAPS,2012) hal.19

³⁷ *Ibid*, hal.19

³⁸ *Ibid*, hal 20

pendekatan yang lebih luas yang menggunakan tehnik *multiple job design*.

- c) *Job rotation* merupakan memindahkan pegawai dari satu pekerjaan spesialisasi ke lainnya. Daripada hanya mengerjakan satu pekerjaan, pegawai dilatih dan diberi kesempatan mengerjakan dua atau lebih pekerjaan berbeda atas dasar rotasi. Dengan melakukan rotasi dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, Pimpinan berkeyakinan dapat menstimulasi minat dan motivasi, sambil memberi pekerja perspektif organisasi yang lebih luas. Keuntungan lain dari *job rotation* adalah meningkatnya fleksibilitas pekerja dan mempermudah penyusunan skedul karena pekerja diberi *cross training* untuk melakukan pekerjaan berbeda. Pada gilirannya, *cross training* untuk melakukan pekerjaan berbeda. Pada gilirannya, *cross training* memerlukan pekerja belajar keterampilan baru yang dapat membantu mereka meningkatkan mobilitas.³⁹
- d) *Job enrichment* merupakan aplikasi praktis dari teori motivasi *hygiene* oleh Frederik Herzberg tentang kepuasan kerja. Motivator merupakan karakteristik pekerjaan dihubungkan dengan kepuasan kerja. *Job enrichment* adalah membangun prestasi, rekognis, mensimulasi pekerjaan, tanggung jawab, dan kemajuan dalam pekerjaan.⁴⁰

3. *Saticfaction* (Kepuasan)

Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respon bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan. Orang

³⁹ Dewi Hanggraeni, *Perilaku Organisasi* (Jakarta,:Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2011) hal.14

⁴⁰ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:CAPS,2012) hal.20

yang relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Karena terdapat hubungan dinamis antara motivasi dengan kepuasan kerja, maka pula dipahami penyebab kepuasan kerja dan konsekuensi dari kepuasan kerja. Sedangkan konsekuensi kepuasan kerja ditunjukkan oleh korelasinya dengan motivasi, partisipasi kerja, ketidakhadiran, pergantian, perasaan stress, dan kinerja.⁴¹

4. *Equity* (keadilan)

Keadilan adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima.

Terdapat beberapa pelajaran yang dapat diperoleh dari teori keadilan. Salah satunya memberikan pelajaran kepada pimpinan tentang bagaimana keyakinan dan sikap mempengaruhi kinerja. Kita sangat termotivasi untuk memperbaiki situasi ketika gagasan kita tentang kejujuran dan keadilan. Kemudian menekankan perlunya bagi pimpinan memberikan perhatian pada persepsi pegawai tentang apa yang jujur dan adil. Selanjutnya pimpinan mendapatkan manfaat dengan memberikan kesempatan kepada pegawai dalam membuat keputusan tentang manfaat pekerjaan itu penting. Juga pegawai harus diberi peluang mempertimbangkan keputusan yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai.⁴²

Pimpinan dapat berusaha mengikuti implikasi praktis ini dengan monitoring persepsi terhadap keadilan melalui percakapan interview, atau survei sikap.

5. *Expectation* (Harapan)

Teori harapan berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat dan dihargai. Dalam teori

⁴¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Keempat* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, cet 4, 2014) hal. 331

⁴² *Ibid*, hal.332

harapan, persepsi memegang peran sentral karena menekankan kemampuan kognitif untuk mengantisipasi kemungkinan konsekuensi perilaku,. Biasanya teori harapan dapat dipergunakan untuk memprediksi perilaku dalam situasi dimana pilihan antara dua alternatif atau lebih harus dilakukan. Harapan adalah keyakinan individu bahwa tingkat usaha tertentu akan diikuti oleh tingkat kinerja tertentu.⁴³

6. *Goal Setting* (Penetapan Tujuan)

Penetapan tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan. Dampak motivasional dari tujuan kinerja dan *reward plan* telah dikenal sejak lama. Antara lain dikemukakan Federick Taylor yang secara ilmiah menciptakan berapa banyak pekerjaan dengan kualitas tertentu seorang individu harus ditugaskan setiap hari.⁴⁴

Menurut Locke, *goal setting* mempunyai empat mekanisme motivasi, yakni :

- 1) *Goals Direct Attention* : Tujuan secara pribadi bermakna cenderung memfokus pada satu perhatian pada apa yang relevan dan penting.
- 2) *Goals Regulate Effort* : Tidak hanya tujuan membuat kita mengerti secara selektif, mereka juga memotivasi pegawai untuk bertindak.
- 3) *Goals Increase Persistence* : Ketekunan merupakan usaha yang dikeluarkan pada tugas selama perpanjangan periode waktu. Orang yang tekun cenderung melihat hambatan sebagai tantangan yang harus diatasi daripada sebagai alasan untuk gagal.

⁴³ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Keempat* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, cet 4, 2014) hal. 333

⁴⁴ *Ibid*,hal.333

- 4) *Goals Faster Strategies and Action Plans* : Tujuan dapat membantu karena tujuan mendorong orang mengembangkan strategi dan rencana aksi yang memungkinkan mencapai tujuan mereka.⁴⁵

Teori motivasi yang terkait dengan kinerja dikemukakan pula oleh Amstrong. Proses manajemen kinerja dapat memotivasi untuk memperbaiki kinerja dan mengembangkan kapabilitas. Teori motivasi yang terkait dengan kinerja antara lain :⁴⁶

1. *Reinforcement Theory*. Teori penguatan menyatakan bahwa keberhasilan mencapai tujuan dan penghargaan bertindak sebagai insentif dan penguat positif perilaku sukses, yang berulang di waktu yang datang apabila kebutuhan yang sama timbul.
2. *Expectancy Theory*. Menurut teori harapan, motivasi hanya mungkin apabila terjadi hubungan yang jelas dirasakan dan dapat dipergunakan antara kinerja dan *outcomes* dilihat sebagai sarana untuk memuaskan kebutuhan.⁴⁷
3. *Self-Efficacy Theory*. Efikasi diri mengindikasikan bahwa motivasi diri akan secara langsung dihubungkan dengan *self-beliefe* atau keyakinan individual yang memungkinkan pegawai dapat menyelesaikan tugas tertentu, mencapai tujuan tertentu, atau belajar sesuatu.
4. *Social Learning Theory*. Teori ini mengombinasikan aspek penguatan dan teori harapan. Teori ini mengenal penting konsep dasar penguatan sebagai penentu perilaku masa depan, tetapi juga menekankan pentingnya faktor psikologis internal,

⁴⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Keempat* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, cet 4, 2014) hal. 334

⁴⁶ Suyadi Prawirosentono dan Dewi Primasar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja dan Motivasi* (Yogyakarta: BPFE, cet 2, 2017) hal. 4

⁴⁷ *Ibid*, hal. 5

terutama harapan tentang nilai tujuan dan kemampuan individu untuk mencapainya.

5. *Attribution Theory*. Teori atribusi berkepentingan dengan bagaimana pimpinan menjelaskan kinerja pegawai. Tipe penjelasan yang dapat dipergunakan untuk memperhitungkan keberhasilan atau kegagalan.
6. *Role Modelling*. Pegawai dapat dimotivasi dengan dasar perilaku pada model peran, yaitu pegawai yang pendekatannya dalam bekerja pada kemampuan nya menjalankan segala sesuatu memberikan inspirasi.⁴⁸

h. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.

Motivasi sebagai Proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor- faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal.

1) Faktor Internal

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- i) Memperoleh kompensasi dan tunjangan yang memadai
- ii) Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- iii) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa

⁴⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Keempat* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, cet 4, 2014) hal. 331-339

keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeuarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat diliputi hal-hal :

i)Adanya penghargaan terhadap prestasi

ii)Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak

iii)Pimpinan yang adil dan bijaksana

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.⁴⁹

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga memiliki peranan dalam motivasi kerja seseorang. Faktor eksternal antara lain yaitu :

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi dan Tunjangan yang memadai

Kompensasi dan tunjangan yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi suatu organisasi untuk

⁴⁹Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada edia Grup, cet-6, 2014) hal.116

mendorong para pegawai bekerja dengan baik. Adapun kompensasi dan tunjangan yang kurang memadai akan membuat pegawai kurang tertarik untuk bekerja dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang. Dari sinilah jelas bahwa besar kecilnya tunjangan dan kompensasi memengaruhi motivasi kerja para pegawai.

c) Pimpinan yang baik

Fungsi pimpinan dalam suatu organisasi adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai agar dapat melaksanakan segala tugas tanpa kesalahan. Dengan demikian, posisi pimpinan adalah posisi yang paling dekat dengan pegawai. Bila pimpinan dekat dengan pegawai, maka suasana bekerja akan menjadi bergairah dan bersemangat. Dengan demikian, peranan pimpinan amat memengaruhi motivasi kerja pegawai.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, pegawai merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan suatu pekerjaan.⁵⁰

⁵⁰ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada edia Grup, cet-6, 2014) hal.117

f) Peraturan yang *fleksibel*

Peraturan yang berlaku dan bersifat melindungi serta mengatur para pegawai dapat memberikan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.⁵¹

i. Motivasi Kerja Menurut Perspektif Islam

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah yang sesuai dengan kebutuhan manusia diantaranya kebutuhan fisik. Dan salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja.⁵²

Motivasi kerja dalam islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Motivasi kerja dalam islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan islam. Dalam Al-Qur'an Allah telah berjanji kepada orang yang beriman yang melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran rejeki seperti dalam dalam Q.S. Al-Jumu'ah 62/10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Terjemahnya:

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.⁵³

⁵¹ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada edia Grup, cet-6, 2014) hal.116- 120

⁵² M. Fais Sastrianegara. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Makassar: Alauddin University Press, 2013) hal.175

⁵³ Bukhari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Alfabeta, 2009) hal.152

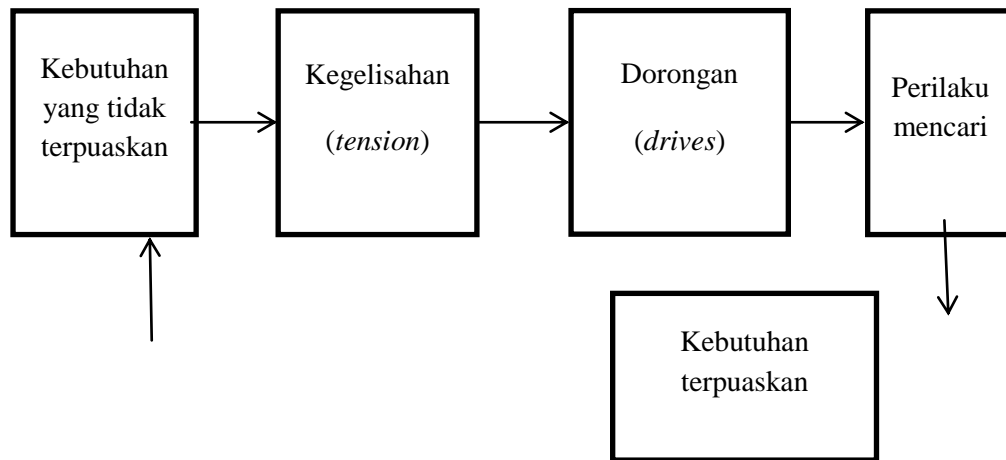
Maksud dari ayat ini mengemukakan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Dalam ayat ini Allah memotivasi kita bahwa setiap manusia mempunyai rezekinya masing-masing dan barang siapa yang berusaha dan mengingat Allah maka dialah yang akan beruntung. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar bonus duniawi namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

Umat Islam yang telah selesai menunaikan shalat diperintahkan Allah untuk berusaha atau bekerja agar memperoleh karunia-Nya, seperti ilmu pengetahuan, harta benda, kesehatan, pekerjaan dan lain-lain. Di mana pun dan kapanpun kaum muslimin berada serta apapun yang mereka kerjakan, mereka dituntut oleh agamanya agar selalu mengingat Allah. Mengacu kepada QS al-Jumuah ayat 10 umat Islam diperintahkan oleh agamanya agar senantiasa berdisiplin dalam menunaikan ibadah wajib seperti salat, dan selalu giat berusaha atau bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam seperti bekerja keras dan belajar secara sungguh-sungguh. Rasulullah SAW memberikan pelajaran menarik tentang pentingnya bekerja.

Dalam Islam, bekerja bukannya hanya sekedar memenuhi kebutuhan fisik saja, akan tetapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi. Karenanya, bekerja dalam Islam menempati posisi yang teramat mulia. Islam sangat menghargai orang yang bekerja, terutama bagi yang bekerja dengan tangannya sendiri. Sebab, rezeki yang baik adalah rezeki yang didapatkan dari hasil kerja yang menggunakan tangan sendiri dan didapat melalui jalan yang halal. Dalam kehidupan Nabi, hal ini dicontohkan oleh Nabi Daud *alaihissalam*, walaupun beliau adalah seorang Nabi yang dijamin oleh Allah kehidupannya, tetapi Nabi Daud tetap bekerja keras dan tetap berusaha dalam memenuhi kebutuhannya.

Menurut Jusmaliani dalam bukunya, bahwa motivasi kerja menurut perspektif Islam digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.2 Proses Motivasi Menurut Islam



Dalam proses motivasi yang diuraikan diatas, telah disebutkan bahwa pada diri manusia terdapat kegelisahan yang timbul karena adanya kebutuhan yang tidak terpuaskan. Berangkat dari adanya kebutuhan terhadap kedekatan kepada “Allah “ maka rasa cinta atau takut pada Allah SWT akan menimbulkan semacam kegelisahan. Kegelisahan ini merupakan dorongan untuk memperbaiki diri atau berbuat lebih baik lagi agar mendapat ridho-Nya. Oleh karena itu, dalam konsep yang Islami dikenal adanya *self motivation*.⁵⁴

Bagi Islam, satu-satunya keterbatasan mutlak yang diberikan Tuhan dalam kehidupan dunia adalah waktu, sehingga semua tuntutan akan memenuhi segala kebutuhan harus dapat dilakukan dengan bijak dalam bingkai waktu. Pemberian motivasi bagi pegawai secara islami harus mampu menyeimbangkan pemenuhan semua kebutuhan. Di samping menerapkan berbagai konsep motivasi yang dianggap sesuai dengan kondisi pegawai dan kondisi Organisasi atau Lembaga, imbalan yang mendekatkan diri pegawai pada kehidupan mendatang perlu pula menjadi bahan pertimbangan, namun yang paling penting adalah menyadarkan pegawai akan adanya *inner-motivation* dan usaha manajemen.⁵⁵

⁵⁴ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, cet 2, 2014) hal.193

⁵⁵ *Ibid* hal.194-195

2. Reformasi Birokrasi

a. Pengertian Reformasi Birokrasi

Menurut kamus terbaru Bahasa Indonesia, Reformasi adalah perubahan untuk perbaikan suatu masyarakat atau pemerintahan. sedang Birokrasi adalah sistem pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai pemerintah karena berpegang pada hirarki dan jenjang jabatan. Reformasi Birokrasi dapat disimpulkan sebagai perubahan terhadap sistem pemerintahan menuju pemerintahan yang lebih baik.

Sementara itu, menurut Prasajo, dalam buku pemimpin reformasi dan birokrasi, mengatakan bahwa Reformasi Birokrasi itu adalah bagaimana cara mengoptimalkan kinerja pemerintahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai. Secara konseptual, pelaksanaan Reformasi Birokrasi adalah dalam rangka meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan.

Menurut Peraturan Presiden No 81 tahun 2010 tentang *grand design* Reformasi Birokrasi 2010-2025, bahwa Reformasi Birokrasi adalah sebagai bagian dari perubahan bangsa menuju abad ke -25 menjadi lebih baik.

Tujuan yang diharapkan dalam Reformasi Birokrasi adalah :

- 1) Mengurangi dan akhirnya menghilangkan setiap penyalahgunaan kewenangan politik oleh pejabat di instansi yang bersangkutan ;
- 2) Menjadikan negara memiliki *most- improved bureaucary* ;
- 3) Meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat ;
- 4) Meningkatkan mutu perumusan dan pelaksanaan kebijakan atau program instansi ;
- 5) Meningkatkan efisiensi biaya dan waktu dalam pelaksanaan semua segi tugas Organisasi ;
- 6) Menjadikan Birokrasi Indonesia Antisifatif, Proaktif, Dan Efektif dalam menghadapi globalisasi dan dinamika perubahan lingkungan strategi.⁵⁶

Namun demikian, Reformasi Birokrasi tidak sekedar menyederhanakan struktur Birokrasi, tetapi Reformasi Birokrasi harus mampu mengubah pola pikir dan pola budaya yang sudah ada menjadi lebih baik untuk berbagi peran dalam

⁵⁶ Perpres No 81 Tahun 2010, www.bpkp.go.id. Diunduh pada tanggal 22 Januari 2018

tata kelola Pemerintahan. Reformasi birokrasi harus mengembalikan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap Pemerintah melalui kinerja pelayanan yang maksimal dan mengedepankan kepentingan masyarakat.⁵⁷

Reformasi birokrasi diharapkan mampu mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja Birokrasi. Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara telah mengeluarkan kebijakan Reformasi Birokrasi Bidang Sumber Daya Manusia, salah satunya adalah penataan sistem pemberian Tunjangan Kinerja (di Indonesia sering disebut juga dengan istilah Remunerasi). Tahun 2014 Pemerintah telah menyusun sistem kompensasi baru bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), yang berbasis pada jabatan dan kinerja (*performance*). Pemberian tunjangan kinerja sebagai bagian dari upaya mencegah tindak korupsi di kalangan Birokrasi Pemerintah dan dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja para aparatur.⁵⁸

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Aparatur Sipil Negara No.5 tahun 2014 disebutkan 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 (kinerja), kerjasama diantara para pegawai, serta meningkatkan komitmen dan motivasi. Besar tunjangan kinerja bersifat *fluktuatif* tergantung kinerja pegawai yang bersangkutan.

3. Tunjangan Kinerja

a. Pengertian 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

⁵⁷ Hayat, *Manajemen Pelayanan Publik* (Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada,2017) hal.141-142

⁵⁸ Yusnia Hanifah “Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Di Jawa Timur” Dalam *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 11, No. 2 Mei 2017. hal.187- 188

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.⁵⁹

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.⁶⁰

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.⁶¹

Menurut Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor P.74/Menlhk-Setjen/2015 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kinerja Pegawai adalah prestasi/kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja

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 :

⁵⁹ Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service,2018) hal.98

⁶⁰*Ibid*, hal .98

⁶¹ *Ibid*, hal 99

Human Performance = *ability + motivation*

Motivation = *attitude + situation*

Ability = *knowledge + skill*

1) Faktor kemampuan

Kemampuan pegawai secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge = skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka pegawai tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.⁶²

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan Organisasi. Sikap moral merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara *psikofisik* (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi) artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.⁶³

Sikap mental yang siap psikofisik terbentuk karena pegawai mempunyai “Modal dan Kreatif “. Modal merupakan singkatan dari :

M = Mengolah

O = Otak

D = Dengan

A = Aktif

L = Lincah

Kreatip Merupakan singkatan dari :

⁶² Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service, 2018) hal. 115

⁶³ *Ibid*, hal. 115

K	= Keinginan Maju
R	= Rasa Ingin Tahu Tinggi
E	= Enerjik
A	= Analisa Sistematis
T	= Terbuka dari kekurangan
I	= Inisiatif tinggi
P	= Pikiran luas

Seorang pegawai dengan modal dan kreatif di atas mampu mengolah otak dengan aktif dan lincah, memiliki keinginan maju, rasa ingin tahu tinggi, enerjik, analisis sistematis, terbuka untuk menerima pendapat, inisiatif tinggi, dan fikiran luas terarah.⁶⁴

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kreitner dan Kinicki Tujuan dari kegiatan penilaian kinerja pegawai di suatu lembaga dan Organisasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Administrasi Penggajian ;
- 2) Umpan Balik kinerja ;
- 3) Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu ;
- 4) Mendokumentasikan keputusan pegawai ;
- 5) Mengidentifikasi kinerja buruk ;
- 6) Membantu dalam mengidentifikasi tujuan ;
- 7) Menetapkan keputusan promosi ;
- 8) Pemberhentian pegawai ;
- 9) Mengevaluasi pencapaian tujuan⁶⁵

d. Pengertian Tunjangan Kinerja

Pengertian Tunjangan Kinerja menurut Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri,

⁶⁴ Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:, Center For Academic Publishing Service,2018) hal. 115- 117

⁶⁵ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2014) hal.120

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.⁶⁶

Menurut Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor P.74/Menlhk-Setjen/2015 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Tunjangan Kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja, yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai yang sejalan dengan kinerja yang hendak dicapai oleh instansinya.⁶⁷

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).

e. Fungsi Tunjangan Kinerja

Pemberian Tunjangan Kinerja di dalam suatu organisasi berfungsi sebagai berikut :

- 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian tunjangan kinerja pada karyawan yang

⁶⁶Permenpan R&B No 63 Tahun 2011, [jdih.menpan.go id](http://jdih.menpan.go.id). Diunduh pada tanggal 25 Januari 2018

⁶⁷ *Ibid*, Diunduh pada tanggal 25 Januari 2018

berprestasi akan mendorong dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

- 2) 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.
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian tunjangan kinerja dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.⁶⁸

f. Tujuan Pemberian Tunjangan Kinerja.

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

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Pegawai menerima Tunjangan Kinerja untuk dapat memenuhi kebutuhan ekonominya, dengan kata lain, untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
- 2) Meningkatkan Produktivitas Kerja. Pemberian Kompensasi yang makin baik akan mendorong pegawai untuk termotivasi bekerja secara produktif.
- 3) Memajukan Organisasi. Semakin besar tunjangan yang diberikan, maka suatu organisasi menunjukkan bahwa pendapatan suatu organisasi yang digunakan untuk memberikan tunjangan kinerja semakin besar.
- 4) 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*”.⁶⁹

⁶⁸ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, cet 2, 2016) hal.241

⁶⁹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006) hal.188

g. Tunjangan Kinerja Menurut Perspektif Islam

Gaji disebut juga ujah dalam Islam. Gaji adalah bentuk kompensasi atas balas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja dari hasil pekerjaannya. Allah berfirman dalam QS At-Taubah/9: 105

Terjemahnya:

“Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang Mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.⁷⁰

Quraish Shihab dalam bukunya, *Tafsir Al Misbah* menjelaskan, QS. At Taubah : 105 sebagai berikut: “Bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang sholeh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu.” Ganjaran yang dimaksud adalah Gaji dan juga Renumerasi (Tunjangan Kinerja).⁷¹ Jadi kaitan ayat ini dengan tunjangan kinerja sangat jelas bahwa Allah akan memberikan balasan yang setimpal terhadap apa yang kita kerjakan didunia dan meminta pertanggung jawabannya.

Allah berfirman dalam QS An Nahl/16: 97.

T

⁷⁰ Departemen Agama RI. *Al – quran dan Terjemahnya*. (Semarang: CV. Asy Syifa, 2001)hal.539

⁷¹ Ahmad Musthafa Al-Maraghi, *Terjemah Al-Maraghi* (Semarang: Toha Putra Semarang, 1992) hal.82

Terjemahnya:

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.⁷²

Maksud dari kata “balasan” dalam ayat tersebut adalah gaji dan remunerasi (tunjangan kinerja). Jadi dalam Islam, jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka ia akan mendapatkan balasan, baik didunia (berupa gaji) maupun di akhirat (berupa pahala), yang berlipat ganda. Dari dua ayat tersebut dapat kita simpulkan, gaji dalam konsep Islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat.⁷³

Imbalan dalam bentuk uang tidak langsung yang lazim ditemukan sekarang adalah jaminan kesehatan, asuransi, pembayaran untuk waktu tidak bekerja, kompensasi pekerja, tunjangan pensiun, tunjangan kinerja, pembayaran untuk waktu tidak bekerja (cuti), dan lain sebagainya.⁷⁴

h. Prinsip Pelaksanaan Tunjangan Kinerja

Menurut Peraturan Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 tahun 2011 tentang pedoman penataan sistem tunjangan kinerja pegawai negeri menjelaskan bahwa tunjangan kinerja merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan diharapkan dananya bersumber dari Efisiensi atau optimalisasi pagu anggaran belanja Kementerian / Lembaga dan Pemerintahan Daerah dan peningkatan penerimaan yang dihasilkan. Tunjangan kinerja diberikan sesuai dengan kemajuan keberhasilan dan pencapaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi.⁷⁵

⁷² Departemen Agama RI. *Al – Quran dan Terjemahnya*. (Semarang: CV. Asy Syifa, 2001) hal.70

⁷³ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006) h.126

⁷⁴ Ibid hal.126

⁷⁵ Permenpan R&B No 63 Tahun 2011, *jdih. Menpan.go.id*. Diunduh pada tanggal 24 Januari 2018

Tunjangan kinerja pegawai diberikan berdasarkan kinerja yang telah dicapai oleh seseorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang hendak dicapai oleh instansi. Oleh karena itu, tunjangan kinerja individu pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerja yang diukur berdasarkan indikator kinerja utama instansi.⁷⁶

Tunjangan kinerja dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi menggunakan prinsip-prinsip :

- 1) efisiensi atau optimalisasi pagu anggaran belanja Kementerian atau Lembaga dan Pemerintahan Daerah.
- 2) *Equal pay for equal work*, pemberian besaran tunjangan kinerja sesuai dengan harga jabatan dan pencapaian kinerja.

Kebijakan dan alokasi anggaran untuk Reformasi Birokrasi dan tunjangan Kinerja bagi suatu Kementerian atau Lembaga harus disetujui oleh komite pengarah Reformasi Birokrasi Nasional dan Dewan Perwakilan Rakyat komisi terkait serta diajukan melalui Menteri Keuangan RI. Bila suatu Kementerian atau Lembaga tidak memerlukan tambahan pagu untuk Reformasi.⁷⁷

Adanya kaitan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja, maka pengukuran tunjangan kinerja disesuaikan dengan indikator kinerja. Capaian kinerja pegawai dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan kerja (target waktu). Menurut Bernardin dan Russel menjelaskan kriteria utama yang digunakan untuk mengukur kinerja diantaranya yaitu Kualitas, Kuantitas dan Ketepatan Waktu. Kualitas diartikan sebagai seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas. Kuantitas diartikan sebagai jumlah yang dihasilkan, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Sedangkan

⁷⁶ Permenpan R&B, *jdih.menpan.go.id*. Diunduh pada tanggal 24 Januari 2018

⁷⁷ *Ibid*, Diunduh pada tanggal 24 Januari 2018

ketepatan waktu diartikan sebagai seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan.⁷⁸

Setelah diterapkannya tunjangan kinerja, jadwal kerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan diatur menjadi sebagai berikut :

- a. Hari Senin sampai Kamis : pukul 07.30-16.00
Istirahat : pukul 12.00-13.00
- b. Hari Jumat : pukul 07.30-16.30
Istirahat : pukul 11.30-13.00

Menurut Peraturan Pemerintah Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.74/MenLHK-Setjen/2015 tanggal 07 Januari 2015 tentang Tata Cara Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Lingkup Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan, maka faktor pengurang untuk disesuaikan sebagai berikut :

Adapun tarif pemotongan tunjangan kinerja pegawai yaitu :

- a. Pegawai yang tidak masuk kerja pada bulan berjalan maka tunjangan kinerjanya dikurangi sebesar 5% (lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja dan maksimal 100% (seratus persen) dalam 1 (satu) bulan.
- b. Pegawai yang terlambat masuk kerja dan/atau pulang kerja sebelum waktunya, tidak berada ditempat tugas dan tidak mengisi daftar hadir baik masuk atau pulang kerja pada bulan berjalan maka tunjangan kinerjanya dikurangi sebagaimana berikut :

Tabel 2.1 Data pengurangan Tunjangan Kinerja

Waktu	Persentase Pengurangan
1 menit s/d 30 menit	0,5 %
31 menit s/d 60 menit	1 %
61 menit s/d 90 menit	1,25 %
≥ 91 menit dan/atau tidak	1,5 %

⁷⁸ Permenpan R&B No 63 Tahun 2011, *jdi.h.menpan.go.id*. Diunduh pada tanggal 24 Januari 2018

mengisi daftar hadir masuk/pulang kerja	
--	--

- c. Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin ringan dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja dengan ketentuan :
- 1) Sebesar 15% (lima belas persen) selama 1(satu) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran lisan ;
 - 2) Sebesar 15% (lima belas persen) selama 2 (dua) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran tertulis; dan
 - 3) Sebesar 15% (lima belas persen) selama 3 (tiga) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.
- d. Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin sedang dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja dengan ketentuan :
- 1) Sebesar 50% (lima puluh persen) selama 1 (satu) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun ;
 - 2) Sebesar 50% (lima puluh persen) selama 2 (dua) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - 3) Sebesar 50% (lima puluh persen) selama 3 (tiga) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- e. Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin berat dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja dengan ketentuan :
- 1) Sebesar 90% (sembilan puluh persen) selama 1 (satu) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - 2) Sebesar 90% (sembilan puluh persen) selama 2 (dua) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;

- 3) Sebesar 90% (sembilan puluh persen) selama 3 (tiga) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan
 - 4) Dan sebesar 100% (seratus persen) jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat.
- f. Pegawai yang mengambil cuti tahunan, Tunjangan Kinerja dibayarkan sebesar 100% (seratus persen).
 - g. Izin tidak masuk kerja untuk kepentingan apapun dapat diberikan oleh pimpinan dan diperhitungkan sebagai cuti tahunan dimana Tunjangan Kinerja dibayarkan sebesar 100% (seratus persen).
 - h. Izin yang telah melebihi cuti tahunan, dikenakan pengurangan/pemotongan tunjangan kinerja sebesar 5% (lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja.
 - i. Pegawai yang melaksanakan cuti sakit, tunjangan kinerja dibayarkan sebagai berikut:
 - 1) Cuti sakit yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter, dikenakan pengurangan /pemotongan tunjangan kinerja sebesar 2% (dua persen) untuk setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja;
 - 2) Cuti sakit yang tidak dibuktikan dengan surat keterangan dokter, dikenakan pengurangan/pemotongan tunjangan kinerja sebesar 5% (lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja; dan
 - 3) Cuti bersalin atau mengalami keguguran kandungan, dikenakan pengurangan/ pemotongan tunjangan kinerja sebesar 1,5% (satu koma lima persen) untuk setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja.
 - j. Pegawai yang menjalani rawat inap yang dibuktikan dengan surat keterangan rawat inap dari Puskesmas, Rumah Sakit, atau Unit Pelayanan Kesehatan lainnya dan pegawai yang menjalani rawat jalan setelah selesai menjalani rawat inap tunjangan kinerjanya dibayarkan 100 % (seratus persen).

- k. Pegawai yang menjalani cuti bersalin adalah pegawai wanita yang melaksanakan persalinan anak pertama, anak kedua dan anak ketiga sejak diangkat sebagai PNS.
- l. Pegawai yang melaksanakan cuti alasan penting, Tunjangan Kinerjanya dibayarkan sebagai berikut:
 - A. Sampai dengan 5 (lima) hari dibayarkan sebesar 100% (seratus persen);
 - B. lebih dari 5 (lima) hari dikenakan pengurangan/pemotongan tunjangan kinerja sebesar 2,5% (dua koma lima persen) per hari.⁷⁹

B. Kajian Terdahulu

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah :

1. Edwin Al Pratama dengan judul skripsi "*Pengaruh Quality Of Work Life terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai Kelurahan di Kota Batu*".⁸⁰ Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Adapun hasil dari penelitian ini bahwa Quality of work life memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja secara parsial. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel y yang sama yaitu motivasi kerja, sedangkan perbedaannya dengan penelitian terdahulu adalah, variabel x yang digunakan penelitian terdahulu adalah quality of work, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel x yakni tunjangan kinerja. Jika penelitian terdahulu melaksanakan penelitian di Kelurahan Kota Batu, penelitian ini menggunakan studi kasus pada pegawai di kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan.

2. Dina Kristina dengan judul skripsi "*Pengaruh Remunisasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementrian Sekretariat Negara Republik*

⁷⁹Permen LHK NO.P74 Tahun 2015, www.menlhk.go.id. Diunduh Pada tanggal 27 Januari 2018

⁸⁰Edwin Pratama, skripsi dengan judul "*Pengaruh Quality Of Work Life terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai Kelurahan di Kota Batu*" mahasiswa Program Studi Keuangan Islam Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga,(Yogyakarta: 2015) hal.65

Indonesia”.⁸¹ Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Adapun hasil penelitian ini bahwa Terdapat pengaruh Remunisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 69,2 %. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni sama-sama menggunakan remunisasi atau tunjangan kinerja sebagai variabel x. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni penelitian ini menggunakan variabel y dengan motivasi kerja, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel y. Penelitian ini dilaksanakan di pegawai kantor balai pemantapan kawasan hutan wiayah I Medan, sedangkan penelitian terdahulu melaksanakan studi kasus di Kementrian Sekretariat Negara Republik Indonesia.

3. Alexander Monte Christo Arta Graha, Edy Rahardjo, jurnal dengan judul “*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*”.⁸² Penelitian ini menggunakan metode penelitian analisis dengan persamaan $Mot = a_1 + b_1 \times BO + b_2 \times Kom + e_1$ Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi. Manusia bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Apabila perusahaan menginginkan karyawannya termotivasi dalam menjalankan pekerjaan, maka perusahaan harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan para karyawannya.

4. Usmiar, jurnal dengan judul “*Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Anggota Polri Dan Pegawai Negeri Sipil Polri Di Lingkungan Negara Republik Indonesia*”.⁸³ Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif Kuantitatif. Berdasarkan hasil korelasi, ditafsirkan bahwa hubungan tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja menduduki nilai $r = 0,440$ yang dapat diartikan bahwa hubungan antara keduanya cukup kuat dan positif atau searah.

⁸¹ Dina Christina, skripsi dengan judul “*Pengaruh Remunisasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementrian Sekretariat Negara Republik Indonesia*” mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, (Serang: Agustus,2015) hal.224

⁸² Alexander Monte Christo Arta Graha, Edy Rahardjo, “*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*” dalam jurnal Studi Manajemen dan Organisasi 13, desember 2016, hal.98-109

⁸³ Usmiar, “*Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Anggota POLRI dan Pegawai Negeri Sipil POLRI di Lingkungan Negara Republik Indonesia*” dalam jurnal Menara Ilmu LPPM UMSB ISSN Vol. X Jilid 2 No 73, Desember 2016, hal.120

5. Andi Uherman, Mattalata, Rasyidin Abdullah jurnal dengan judul “*Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng*”.⁸⁴ Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun hasil dari penelitian ini bahwa Tunjangan kinerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap motivasi kerja, kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja, dan tunjangan kinerja serta kepemimpinan berpengaruh positif secara simultan terhadap motivasi kerja.

6. Anny Kusumo Lamingrum jurnal dengan judul “ *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*”.⁸⁵ Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini bahwa berdasarkan uji t yang digunakan, menunjukkan hasil $9,355 \geq 1,673$ dan dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada Pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

C. Kerangka Teoritis

Berdasarkan uraian tentang defenisi dan pendapat para tokoh tentang tunjangan kinerja dan motivasi kerja, maka peneliti menggunakan teori- teori yang relevan sehingga membentuk kerangka teoritis terhadap hal tersebut.

Kerangka teoritis yang dimaksud adalah pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan.

Kerangka teoritis dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Gambar 2.3 : Kerangka Pemikiran

⁸⁴ Andi Uherman, “ *Pengaruh Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng*” dalam jurnal Manajemen Pasca Sarjana, sekolah Tinggi Ekonomi AMKOP Makassar, Desember 2015, hal 194

⁸⁵ Anny Kusumo Lamingrum, “ *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*” dalam jurnal *e-proceeding of Management* ISSN Vol.3, No-2, Agustus 2016. hal.187

D. Hipotesa

Hipotesa adalah dugaan atau jawaban sementara dari hasil penelitian yang masih perlu diuji lagi kebenarannya. Berdasarkan kerangka teoritis diatas maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

H_a = Tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

H_o = Tunjangan kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel tunjangan kinerja (X) dan variabel motivasi kerja (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan yang terletak di Jalan Pembangunan No.6 Medan.

Waktu penelitian ini yaitu dimulai pada tanggal 20 Maret 2018 – 20 Mei 2018.

3. 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 Bagian Kepegawaian Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan.

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

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang bersangkutan yang memerlukannya
- b. 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 di lapangan.⁸⁶

⁸⁶ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2013) hal. 102

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang ditetapkan penulis untuk diteliti yang kemudian akan ditarik kesimpulan.⁸⁷ Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan yang berjumlah 85 Orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan digunakan untuk melakukan penelitian yang kemudian akan ditarik kesimpulan. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dimana :

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan:

n :Ukuran Sampel

N :Populasi

e :Persentase kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan

Populasi responden adalah seluruh Pegawai di Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I adalah 85 Orang. Maka sampel yang diambil oleh peneliti jika menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 95 % dan tingkat eror 5 % adalah :

$$n = \frac{85}{1 + (85 \cdot 0.05^2)}$$

$$\text{Total Sampel : } \frac{85}{1.2125} = 70 \text{ Pegawai}$$

⁸⁷ Yulan Febriani Nasution, *Pengaruh Modal Kerja dan Leverage terhadap Profitabilitas* (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara, 2017) hal.37

Maka Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah 70 Orang Pegawai.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data yaitu :

- a. 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
- b. 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.⁸⁸

6. 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.

⁸⁸Arikunto Suharsimi. *Metodelogi Penelitian*. (Yogyakarta: Bina Aksara, 2006) hal. 151

Tabel 3.1 : 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.	6) Tingkat kesesuaian kerja 7) Tingkat kehadiran bekerja 8) Kemampuan melaksanakan tugas 9) Ketepatan waktu bekerja 10) Besaran tunjangan kinerja	Skala Likert
2	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

7. Teknik Analisis Data

Skala yang dipakai untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja adalah skala likert yang terdiri dari : sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Kelima penilaian tersebut diberi bobot sebagai berikut :

Tabel 3.2 : Pengukuran skala likert

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

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis data dengan menggunakan analisis statistik regresi linier sederhana dengan tahapan sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.⁸⁹

Uji validitasnya yaitu:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Kalau dalam obyek berwarna merah, maka sekarang dan besok tetap berwarna merah. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila

⁸⁹ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*(Bandung: Alfabeta, 2012) hal.173

digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.⁹⁰ Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan adalah Cronbach's Alpha. Pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut:

- 1) Cronbach's Alpha $< 0,6$ = reliabilitas buruk
- 2) Cronbach's Alpha $0,6 - 0,79$ = reliabilitas diterima

c. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal.⁹¹ Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.⁹²

d. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel yang dianalisis. Sifat korelasi akan meningkatkan arah korelasi. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono sebagai berikut⁹³ :

⁹⁰ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. (Bandung: Alfabeta, 2014) hal. 154

⁹¹ V. Wiratna Sujarweni. *SPSS untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015) hal.104

⁹² *Ibid.* hal.156

⁹³ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*(Bandung: Alfabeta, 2012) hal.251

Tabel 3.3 Pedoman Interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

e. Uji t

Uji statistik 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).⁹⁴

f. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Nilai dari 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. Semakin besar nilai koefisien determinasinya, maka akan semakin kuat pengaruh variabel x terhadap variabel y, dan sebaliknya,

⁹⁴Agus Widarjono. *Ekonometrika Teori dan Aplikasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. (Yogyakarta: Ekonisia, 2005) hal.179

semakin kecil nilai yang ditunjukkan oleh R Square, maka akan semakin lemah pula pengaruh variabel x terhadap variabel y.⁹⁵

g. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi linier sederhana digunakan karena terdiri dari satu variabel dependen (Y) dengan satu variabel Independen (X).

Persamaan regresi linear sederhananya dituliskan :

$$MK = a + bTK + \epsilon$$

Keterangan:

MK = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

ϵ = *Error term*

TK = Tunjangan Kinerja⁹⁶

⁹⁵ Defenisi Uji Koefisien Determinasi , <https://www.spssindonesia.com>. Di unduh pada tanggal 25 maret 2018

⁹⁶ Imam Ghozali. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Semarang: BP Undip, 2013) hal. 134

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kantor BPKH Wilayah I Medan

1. Sejarah Singkat

Pada permulaan bulan Mei 1977 dilakukan serah terima jabatan kepada Bridgen V Planologi Kehutanan Pematang Siantar dari saudara N. Simanungkalit kepada Ir. B. Panggabean kepada Kepala Bridge V Planologi Kehutanan I yaitu pada sekitar tahun 1978. Bridge V Planologi Kehutanan Pematang Siantar dibentuk berdasarkan surat Keputusan Kepala Jawatan Kehutanan No.8049/KD/1/4 tanggal 12 Juli 1956.⁹⁷

Dengan demikian nama jabatan Kepala Bridge V Planologi Kehutanan berubah menjadi Kepala Planologi Kehutanan I. Berubahnya Bridge V Planologi Kehutan menjadi Planologi Kehutanan ditujukan untuk menangani kegiatan kehutanan di daerah pada Pelita III. Konsekuensinya telah ditangani yaitu perubahan dalam kebutuhan personalia, organisasi sarana dan prasarana untuk mendukung kegiatan yang semakin berkembang.⁹⁸

Peningkatan jumlah personalia tersebut adalah disebabkan peningkatan jenis kegiatan dalam pelita II dan pelita III yang difokuskan pada kegiatan inventarisasi pengukuhan hutan, penanganan transmigrasi, perencanaan evaluasi, reboisasi dan lain lain. Para Kepala Sub Balai Tata Hutan selain fungsinya sebagai Pimpinan bagi proyek juga dimanfaatkan sebagai Pimpinan pelaksanaan utama proyek dilapangan, memimpin mengelola kegiatan lapangan.⁹⁹

Sarana dan prasarana untuk menunjang kegiatan telah diusahakan semampunya yaitu perumahan, perkantoran dan kendaraan dinas serta peralatan lainnya. Perkantoran Balai Planologi Kehutanan telah didirikan di Medan pada tahun 1983 dengan nama IHH. Dengan selesainya bangunan tersebut maka bulan

⁹⁷ Sejarah Singkat BPKH I Medan, www.menlhk.go.id. Diunduh pada tanggal 23 Maret 2018

⁹⁸ *Ibid*, Diunduh pada tanggal 23 Maret 2018

⁹⁹ *Ibid*, Diunduh pada tanggal 23 Maret 2018

November 1982 Kantor Balai Planologi Kehutanan I telah pindah dari Pematang Siantar ke Medan.

Dalam rangka pelaksanaan kegiatan fisik lapangan, baik kegiatan proyek pembangunan maupun rutin, setiap tahun anggaran oleh Pemimpin proyek / Kepala Balai Planologi Kehutanan I telah dibuatkan suatu buku petunjuk pelaksanaan teknis.

Petunjuk pelaksanaan teknis ini berisikan antara lain berisikan ketentuan penugasan, standart hasil yang diperoleh, standar ukuran-ukuran dan lain-lain. Dengan petunjuk pelaksanaan ini diharapkan akan dapat diperoleh suatu standar hasil yang sama untuk setiap lokasi kegiatan pada jenis kegiatan yang sama. Petunjuk pelaksanaan teknis ini dibuat dengan berpedoman kepada peraturan/ketentuan yang telah ada sebelumnya diterbitkan oleh instansi pusat.

Seiring dengan perkembangan institusi kehutanan pada tahun 1978 Bridge V Planologi Kehutanan berubah menjadi Balai Planologi Kehutanan I Medan yang dibentuk dengan Keputusan Menteri Pertanian no.430/kpts/org/1978 tanggal 10 juli 1978 dengan wilayah kerja Provinsi Sumatera Utara, daerah istimewa Aceh, Sumatera Barat dan Riau.

Melalui Keputusan Menteri Kehutanan Republik Indonesia No.09/kpts/ii/1991/1984. Balai Planologi Kehutanan I Medan sebagai unit pelaksanaan teknis di bidang inventarisasi dan perpetaan hutan berada di dalam dan bertanggung jawab kepada Kantor Wilayah Departemen Kehutanan. Menjamin secara teknis fungsional dibina Direktur Jenderal Invetarisasi dan Tata Guna Hutan.

Selanjutnya melalui surat Menteri Kehutanan Republik Indonesia no.6188/kpts-ii/2002 tanggal 10 Juni 2002 Biphut Wilayah I sebagai unit pelaksana teknis Badan Planologi Kehutanan di daerah berganti nama menjadi Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I (BPKH) Medan.¹⁰⁰

2. Visi dan Misi

¹⁰⁰Sejarah Singkat BPKH I Medan,, www.menlhk.go.id, diunduh pada tanggal 24 Maret 2018

Adapun visi dan misi dari BPKH I Medan adalah sebagai berikut :

a. Visi

Terwujudnya perencanaan makro kehutanan dan pematapan kawasan hutan untuk mendukung penyelenggaraan kehutanan.

b. Misi

- 1) Mewujudkan rencana-rencana kehutanan
- 2) Mengembangkan sistem informasi spasial dan non spasial kehutanan
- 3) Mewujudkan keberadaan kawasan hutan dengan luasan yang cukup dan sebaran yang proposional pada DAS
- 4) Mewujudkan unit pengelolaan hutan lestari
- 5) Mengembangkan kelembagaan Balai Pematapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan.¹⁰¹

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Balai Pematapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dari karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang diteliti kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, agama, umur, jabatan dan golongan. Akan tetapi yang akan di deskripsikan dalam penelitian ini hanya jenis kelamin, agama, dan usia saja.. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan karakteristik responden dalam bentuk tabel sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi

¹⁰¹Sejarah Singkat BPKH I Medan, www.menlhk.go.id, diunduh pada tanggal 24 Maret 2018

pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Untuk pekerjaan berat, proporsi laki-laki akan menjadi lebih dominan dibanding perempuan, maka jika semakin banyak laki-laki, akan semakin baik pula dalam menjalankan tugas dan lebih berpengalaman pada jabatannya. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Persentase %
Pria	51	36%
Wanita	19	14%
Jumlah	70	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 4.1 Menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding perempuan.. Dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 51 orang dengan tingkat presentase 36 % dan responden perempuan sebanyak 19 orang dengan tingkat presentase 14 %. Tingginya responden laki-laki di Kantor BPKH Wilayah I Medan menggambarkan bahwa laki-laki adalah seorang kepala keluarga yang mempunyai tanggung jawab dan berkewajiban menafkahi keluarganya. Maka disamping karena alasan itu, laki-laki di kategorikan sebagai seseorang yang memiliki peran penting dalam menjalankan amanah pekerjaannya demi terpenuhinya kebutuhan dalam rumah tangga.

b. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Umur dalam keterkaitannya dengan seorang individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Semakin dewasa seseorang, maka akan semakin dewasa juga dalam menjalankan beban pekerjaan dan akan dianggap lebih berpengalaman dalam bidangnya dikarenakan usia sangat menjadi bahan pertimbangan tentang lama atau cepatnya seseorang dalam menjalankan tugas. Jumlah pegawai BPKH Wilayah I Medan berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
------	--------	------------

Responden	Responden	
21-30	11	15,71%
31-40	12	17,14%
41-50	9	12,86%
51-60	38	54,29%
Jumlah	70	100%

(Sumber ; Data Primer yang diolah)

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 70 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, mayoritas responden Pegawai Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan didominasi oleh responden yang berusia 51–60 tahun dengan tingkat presentase 54,29%. Ini menggambarkan bahwa pegawai dengan usia ini biasanya memiliki kematangan secara pribadi sehingga *self control* perilaku ditempat kerja lebih stabil, dapat membaca situasi kerja dengan baik, mampu menjalankan tugas secara matang, dan terlebih lagi dapat membimbing pegawai lain yang berada di bawah usianya secara lebih baik.

c. Karakteristik Berdasarkan Agama

Agama adalah kepercayaan yang dipegang teguh oleh seorang individu dalam menjalankan kehidupan di alam semesta. Didalam menjalankan tugas, pegawai muslim diharapkan dapat menjalankan tugas bukan hanya semata-mata demi uang, akan tetapi juga bagaimana mencapai falah di dunia dan akhirat. Begitupun dengan agama lain, diharapkan dengan adanya kepercayaan yang dipegang teguh, sehingga dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya. Adapun persentase jumlah responden berdasarkan agama disajikan dalam tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3 Tabel Jumlah Responden berdasarkan Agama

Agama	Jumlah Responden	Persentase
Islam	42	60%
Protestan	19	27,14%
Katolik	9	12,86%
Buddha	-	-

Hindu	-	-
Konghuchu	-	-
Jumlah	70	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan 60% nya adalah beragama Islam. Dengan persentase agama protestan sebanyak 27,14 persen, dan agama katolik sebesar 12,86 persen, diharapkan keragaman kepercayaan tetap menjadi kekuatan saling bersatunya seluruh pegawai untuk mencapai misi organisasi dengan menjalankan visi organisasi sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Deskripsi Variabel

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 70 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing – masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagai berikut :

Tabel 4.4 Tabel rentan skor kuesioner

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

(Sumber : Data Primer yang diolah)

a. Variabel Tunjangan Kinerja

Variabel tunjangan kinerja diukur melalui 10 indikator yang dinyatakan dalam pernyataan kuesioner. Adapun 10 indikator pada variabel tunjangan kinerja adalah antara lain :

1. X-P1 = Pekerjaan yang saya emban sesuai dengan kemampuan dan pendidikan saya.
2. X-P2 = Tunjangan Kinerja diberikan sesuai dengan beban pekerjaan yang saya terima
3. X-P3 = Disiplin kerja berpengaruh terhadap pemberian tunjangan kinerja
4. X-P4 = Tunjangan kinerja yang diberikan sudah adil dan sesuai dengan kehadiran bekerja
5. X-P5 = Keahlian dalam suatu bidang pekerjaan merupakan hal yang penting
6. X-P6 = Tunjangan kinerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya dalam melaksanakan tugas.
7. X-P7 = Ketepatan dan ketelitian sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas.
8. X-P8 = Tunjangan kinerja diberikan tepat waktu
9. X-P9 = Besaran Tunjangan Kinerja diberikan sesuai dengan Peraturan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan
- 10.X-P10 = Besaran tunjangan kinerja yang diberikan dapat membantu menambah penghasilan sebagai PNS

Hasil tanggapan variabel tunjangan kinerja dapat dijelaskan pada tabel 4.5

:

Tabel 4.5 : Tanggapan Mengenai Tunjangan Kinerja

NO	Pernyataan	SS		S		R/N		TS		STS		Total	
		f	%	F	%	f	%	F	%	f	%	F	%
1	X-P1	28	40	25	35,71	16	22,86	1	1,43	-	-	70	100
2	X-P2	38	54,29	26	37,14	5	7,14	1	1,43	-	-	70	100
3	X-P3	28	40	37	52,86	5	7,14	-	-	-	-	70	100
4	X-P4	24	34,28	38	54,29	7	10	1	1,43	-	-	70	100

5	X-P5	33	47,14	33	47,14	4	5,72	-		-	-	70	100
6	X-P6	19	27,14	44	62,86	6	8,57	1	1,43	-	-	70	100
7	X-P7	43	61,43	26	37,14	1	1,43	-		-	-	70	100
8	X-P8	31	44,29	31	44,29	6	8,57	2	2,85	-	-	70	100
9	X-P9	33	47,14	32	45,72	5	7,14	-		-	-	70	100
10	X-P10	33	47,14	29	41,43	7	10	1	1,43	-	-	70	100
Total Rata-rata		310	44,28	321	45,86	62	8,87	7	1	-	-	700	100

(Sumber : Data primer yang diolah)

Tanggapan responden sebagaimana di tabel 4.5 menunjukkan bahwa pada pernyataan pertama dengan nilai frekuensi sebesar 28 poin dan nilai persentase sebanyak 40 persen menunjukkan responden sangat setuju bahwasannya pekerjaan yang responden terima sesuai dengan kemampuan dan pendidikan mereka. Pernyataan kedua, dengan nilai frekuensi sebanyak 38 poin dan nilai persentase sebesar 54,29 persen responden juga menunjukkan sangat setuju bahwasannya tunjangan kinerja diberikan sesuai dengan beban pekerjaan yang mereka emban.

Pernyataan ketiga, dengan frekuensi sebanyak 37 poin dan nilai persentase sebesar 52,86 persen responden menunjukkan setuju bahwasannya disiplin kerja berpengaruh terhadap pemberian tunjangan kinerja. Pada pernyataan keempat, dengan nilai frekuensi sebanyak 38 poin dan nilai persentase sebesar 54,29 persen responden menunjukkan setuju bahwasannya tunjangan kinerja sudah diberikan secara adil. Pernyataan kelima, dengan nilai frekuensi sebanyak 33 poin dan nilai frekuensi sebesar 47,14 persen responden menunjukkan sangat setuju dan setuju yang berimbang bahwasannya keahlian dalam suatu pekerjaan merupakan hal yang penting.

Pernyataan keenam, dengan frekuensi sebanyak 44 poin dan nilai persentase sebanyak 62,86 persen responden menunjukkan respon setuju bahwasannya tunjangan kinerja sudah diberikan sesuai dengan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Pernyataan ketujuh, dengan nilai frekuensi sebanyak 43 poin dan nilai frekuensi sebesar 61,43 persen responden menunjukkan respon sangat setuju bahwasannya ketelitian sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas. Pernyataan kedelapan, dengan nilai frekuensi sebanyak 31 poin dan nilai

persentase sebesar 44,29 persen responden menunjukkan respon sangat setuju dan setuju yang berimbang pula terhadap pernyataan bahwa tunjangan kinerja diberikan tepat waktu.

Pernyataan kesembilan, dengan nilai frekuensi sebanyak 33 poin dan nilai persentase sebesar 47,14 persen responden menunjukkan respon sangat setuju bahwasannya besaran tunjangan kinerja sudah sesuai dengan Peraturan Kementrian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Pernyataan terakhir, dengan nilai frekuensi sebanyak 33 poin dan nilai persentasi sebesar 47,14 persen responden menunjukkan respon sangat setuju bahwasannya pemberian tunjangan kinerja dapat membantu menambah penghasilan diluar gaji.

Pada persentase total dari seluruh jawaban kuesioner, bahwasanya responden lebih banyak memilih jawaban setuju pada setiap pernyataan yang disajikan, yakni sebanyak 321 poin dengan persentase sebesar 45,86 %. Dengan jumlah total frekuensi dan persentase poin pada pernyataan setuju yang ditunjukkan oleh tabel 4.5, dapat disimpulkan bahwasannya tunjangan kinerja memiliki nilai positif terhadap kinerja pegawai.

b. Variabel Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja diukur melalui 10 indikator. Adapun 10 Indikator tersebut yakni :

1. Y-P1 = Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan.
2. Y-P2 = Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.
3. Y-P3 = Gaji yang diterima sesuai dengan tingkat golongan dan jabatan
4. Y-P4 = Kantor tempat saya bekerja memberikan kesempatan setiap pegawainya untuk maju dan berkembang.
5. Y-P5 = Kantor tempat saya bekerja memberikan kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir.

6. Y-P6 = Melanjutkan pendidikan tidak menjadi halangan untuk tetap bekerja dan menjadi pegawai yang berkembang.

7. Y-P7 = Adanya pengakuan sebagai seorang pegawai oleh pimpinan adalah hal yang penting bagi saya

8. Y-P8 = Pimpinan memuji saya jika saya melakukan pekerjaan dengan baik.

9. Y-P9 = Situasi lingkungan kerja baik dan nyaman

10. Y-P10 = Ruang tempat saya bekerja selalu dalam keadaan bersih.

Hasil tanggapan variabel tunjangan kinerja dapat dijelaskan pada tabel 4.6

:

Tabel 4.6 : Tanggapan Mengenai Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS		S		R/N		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	F	%
1	Y-P1	35	50	30	42,86	3	4,28	1	1,43	1	1,43	70	100
2	Y-P2	10	14,29	38	54,29	15	21,43	4	5,71	3	4,28	70	100
3	Y-P3	26	37,14	37	52,86	6	8,57	1	1,43	-	-	70	100
4	Y-P4	28	40	36	51,43	5	7,14	1	1,43	-	-	70	100
5	Y-P5	27	38,57	30	42,86	12	17,14	1	1,43	-	-	70	100
6	Y-P6	36	51,43	25	35,71	7	10	2	2,86	-	-	70	100
7	Y-P7	23	32,86	34	48,57	12	17,14	1	1,43	-	-	70	100
8	Y-P8	20	28,57	20	28,57	28	40	2	2,86	-	-	70	100
9	Y-P9	29	41,42	38	54,29	2	2,86	1	1,43	-	-	70	100
10	Y-P10	27	38,57	23	32,85	17	24,29	2	2,86	1	1,43	70	100
Total Rata-rata		261	37,28	311	44,42	107	15,27	16	2,28	5	0,71	700	100

(Sumber : Data Primer yang diolah)

Berdasarkan hasil tabel 4.6, menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pertama, dengan nilai frekuensi sebanyak 35 poin dan nilai frekuensi sebesar 50 persen responden menunjukkan respon sangat setuju bahwasannya nominal gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pernyataan kedua, dengan nilai frekuensi sebanyak 38 poin dan nilai frekuensi sebesar 54,29 persen responden menunjukkan respon setuju bahwasannya gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Pernyataan ketiga, dengan nilai frekuensi sebanyak 37 poin dan nilai frekuensi sebesar 52,86 persen responden menunjukkan respon setuju bahwasannya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat golongan dan jabatan. Pernyataan keempat, dengan nilai frekuensi sebanyak 36 poin dan nilai frekuensi sebesar 51,43 persen responden sebagian besar menunjukkan respon setuju bahwasannya pegawai diberikan kesempatan untuk maju dan berkembang.

Pernyataan kelima, dengan nilai frekuensi sebanyak 30 poin dan nilai frekuensi sebesar 42,86 persen responden menunjukkan respon bahwasannya pegawai diberikan kesempatan untuk memperoleh jenjang karir. Pernyataan keenam, dengan nilai frekuensi sebanyak 36 poin dan nilai frekuensi sebesar 51,43 persen responden sebagian besar menunjukkan respon sangat setuju bahwasannya melanjutkan pendidikan tidak menjadi penghalang untuk tetap bekerja.

Pernyataan ketujuh, dengan nilai frekuensi sebanyak 34 poin dan nilai frekuensi sebesar 48,57 persen responden sebagian besar menunjukkan respon setuju bahwasannya diakui sebagai pegawai adalah hal yang penting. Pernyataan kedelapan, dengan nilai frekuensi sebanyak 28 poin dan nilai frekuensi sebesar 40 persen responden sebagian besar menunjukkan respon ragu-ragu bahwasannya pimpinan memuji jika pegawai melakukan tugas dengan baik. Pernyataan kesembilan, dengan nilai frekuensi sebanyak 38 poin dan nilai frekuensi sebesar 54,29 persen responden sebagian besar menunjukkan respon setuju bahwasannya situasi lingkungan kerja baik dan nyaman. Pernyataan kesepuluh, dengan nilai frekuensi sebanyak 27 poin dan nilai frekuensi sebesar 38,57 persen responden

sebagian menunjukkan respon sangat setuju, bahwasannya ruangan tempat bekerja selalu dalam kondisi bersih.

Pada jumlah rata-rata jawaban responden, responden lebih banyak memilih jawaban setuju terhadap pernyataan tentang motivasi kerja, yakni pada 331 poin dengan persentase sebesar 44,42%. Dengan jumlah total frekuensi dan persentase pada pernyataan sangat setuju yang ditunjukkan oleh tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa poin pernyataan tentang motivasi kerja bernilai positif.

3. Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. suatu item kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel (n-2). Pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 4.7 :

Tabel 4.7 : Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	Tunjangan Kinerja			
1	X-P1	0,614	0,235	Valid
2	X-P2	0,367	0,235	Valid
3	X-P3	0,355	0,235	Valid
4	X-P4	0,572	0,235	Valid
5	X-P5	0,294	0,235	Valid
6	X-P6	0,553	0,235	Valid
7	X-P8	0,696	0,235	Valid
8	X-P9	0,359	0,235	Valid
9	X-P10	0,403	0,235	Valid
	Motivasi Kerja			
1	Y-P1	0,398	0,235	Valid
2	Y-P2	0,386	0,235	Valid
3	Y-P3	0,521	0,235	Valid
4	Y-P4	0,708	0,235	Valid

5	Y-P5	0,582	0,235	Valid
6	Y-P6	0,25	0,235	Valid
7	Y-P7	0,392	0,235	Valid
8	Y-P8	0,563	0,235	Valid
9	Y-P9	0,698	0,235	Valid
10	Y-P10	0,601	0,235	Valid

(Sumber : Data primer yang diolah, 2018)

Untuk mendapatkan nilai dari r-tabel, menggunakan rumus $df = n-2$, berdasarkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini, maka patokan yang digunakan untuk menentukan r-tabel adalah nilai diangka 68, karena $df = 70-2 = 68$. Maka sesuai dengan nilai r-tabel pada lampiran, r-tabel yang digunakan berjumlah 0,235.

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel selain item pernyataan tunjangan kinerja pada indikator ketujuh. Ini artinya, selain pernyataan pada indikator ketujuh pada variabel tunjangan kinerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

2) Uji Reliabilitas

Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan adalah Cronbach's Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60. Hasil pengujian reliabilitas untuk semua variabel dapat dilihat pada tabel 4.8 :

Tabel 4.8 : Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	20

(Sumber : Hasil output SPSS , 2018)

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa semua variabel sudah reliabel dan bisa di tunjukkan dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,872 diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

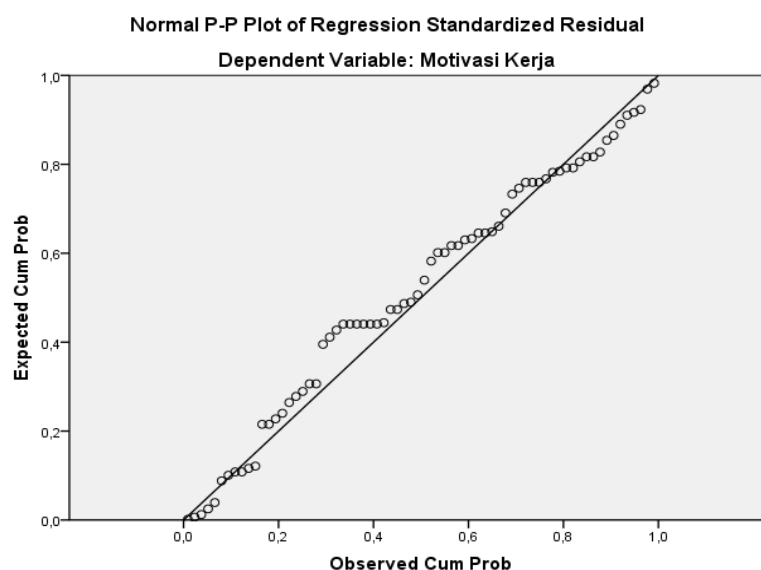
b. Uji Normalitas

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas sebagai berikut :

Gambar 4.1 : Hasil Uji Normalitas



(Sumber : Hasil Output SPSS, 2018)

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

c. Hasil Uji Regresi Sederhana

1) Uji Korelasi

Koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel yang dianalisis. Sifat korelasi akan meningkatkan arah korelasi. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono ditunjukkan pada tabel 4.9¹⁰² :

Tabel 4.9 Tabel Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Hasil korelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Korelasi

Correlations		
	Tunjangan Kinerja	Motivasi Kerja
Tunjangan Kinerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,678**
	N	70
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,678**
	Sig. (2-tailed)	1
	N	70

¹⁰² Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*(Bandung: Alfabeta, 2012) hal.251

		Tunjangan Kinerja	Motivasi Kerja
Tunjangan Kinerja	Pearson Correlation	1	,678**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	70	70
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,678**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Sumber : Hasil Output SPSS, 2018)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, bahwa nilai signifikansi tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja adalah 0,000 dan nilai signifikansi motivasi kerja terhadap tunjangan kinerja juga bernilai 0,000. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji korelasi pada tabel 4.9 bahwasannya asumsi yang di tunjukkan pada tabel tersebut, hasil dari korelasi yang ditunjukkan oleh tabel 4.10 menyatakan variabel tunjangan kinerja berkorelasi dengan variabel motivasi kerja.

Berdasarkan pedoman pada tabel 4.10 juga, nilai *pearson correlation* menunjukkan angka 0,678 poin yang menyatakan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu tunjangan kinerja dengan variabel terikat yaitu motivasi kerja kuat karena berada di interval korelasi antara 0,60 – 0,799.

2) Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing–masing atau secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil Uji – t dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	4,548	4,884		
Tunjangan Kinerja	,853	,112	,678	7,600	,000

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,548	4,884		,931	,355
Tunjangan Kinerja	,853	,112	,678	7,600	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

(Sumber : Hasil Output SPSS, 2018)

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *Coefficients* yang ditunjukkan oleh tabel 4.11 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Tunjangan kinerja (x) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (y). Untuk mencari nilai dari t hitung menggunakan patokan nilai t- tabel. Nilai t-tabel diperoleh melalui rumus :

$$\begin{aligned}
 \mathbf{t\text{-}tabel} &= (\alpha/2 : n\text{-}k\text{-}1) \\
 &= (\mathbf{0.05/2 : 70\text{-}1\text{-}1}) \\
 &= (\mathbf{0,025 : 68}) \\
 &= \mathbf{1.669}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus diatas, nilai t-tabel terletak pada nomor 68 pada distribusi nilai t tabel pada lampiran. Dan berdasarkan nilai t, diketahui nilai t- hitung sebesar $7,600 > 1,669$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan kinerja (x) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (y).

Pada analisis uji-t pada table 4.11 nilai t hitungnya sebesar 7,600, sementara itu nilai t-tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,669 maka t-hitung $>$ t-tabel dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$, berdasarkan angka diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan kinerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai..

3) Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Nilai dari 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 harus signifikan.¹⁰³

Tabel 4.12 Hasil Uji R Square

Hasil uji R square yang ditunjukkan pada tabel 4.12 diatas menjelaskan bahwa nilai R Square menunjukkan angka 0,459 = 45,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa tunjangan kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 45,9%. Sedangkan sisanya yakni (100% - 45,9% =54,1%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini.

4) Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,678 ^a	,459	,451	3,54610

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

berdistribusi normal. Dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 : Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,548	4,884		,931	,355
Tunjangan Kinerja	,853	,112	,678	7,600	,000

¹⁰³Sahid Rahardjo. Analisis Data <https://www.spssindonesia.com>. Diunduh pada tanggal 12 juli 2018

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,548	4,884		,931	,355
Tunjangan Kinerja	,853	,112	,678	7,600	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

(Sumber : Hasil Output SPSS, 2018)

Berdasarkan output yang ditunjukkan oleh tabel 4.13, bahwasannya diketahui nilai constant (a) sebesar 4,548 sedang nilai Tunjangan kinerja (b) sebagai koefisien regresi sebesar 0,853, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut :

$$MK = a + bTK + \epsilon$$

$$MK = 4,548 + 0.853TK + \epsilon$$

Dengan keterangan :

MK : Motivasi Kerja

TK : Tunjangan Kinerja

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

ϵ : *error term*

Nilai dari hasil yang ditunjukkan oleh tabel 4.13 menyimpulkan bahwa :

- 1) Konstanta sebesar 4,548 mengandung arti bahwa jika variabel tunjangan kinerja diabaikan atau bernilai nol, maka nilai variabel Motivasi Kerja sebesar 4,548 poin.
- 2) Koefisien regresi sebesar 0,853 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 poin nilai tunjangan kinerja, maka nilai motivasi kerja bertambah 0,853. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

C. Pembahasan

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dimana variabel bebasnya yaitu tunjangan kinerja sebagai X sedangkan variabel terikatnya yaitu motivasi kerja sebagai Y. Berdasarkan hasil penelitian, tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai.

Berdasarkan hasil analisis di atas bahwa variabel tunjangan kinerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis uji-t untuk variabel tunjangan kinerja, didapatkan nilai t hitungnya sebesar 7,600, sementara itu nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,669 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ maka individual variabel tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Artinya semakin tinggi tunjangan kinerja maka motivasi kerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika tunjangan kinerja pegawai kurang maka motivasi pegawai akan menurun. Hasil dari analisis ini menerima hipotesis dari H_a bahwa tunjangan kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Anny Kusumo Laminingrum jurnal dengan judul “ *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini bahwa berdasarkan uji t yang digunakan, menunjukkan hasil $9,355 \geq 1,673$ dan dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada Pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Hal ini juga sejalan dengan teori tentang tunjangan kinerja menurut Burhanuddin Yusuf, bahwasannya pemberian tunjangan kinerja dapat memotivasi pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal dan memotivasi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Hal ini menunjukkan bahwasannya motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan tunjangan kinerja. Motivasi kerja pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan

peningkatan atau penurunan tunjangan kerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan kinerja dan motivasi kerja pegawai, maka dapat dikatakan juga jika tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai dan dapat memotivasi pegawai dalam bekerja. Pemberian tunjangan kinerja pegawai dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai dan lembaga yang telah menerima tunjangan kinerja harus memiliki kinerja yang terukur, dan sesuai dengan sasaran kerja pegawai.¹⁰⁴

¹⁰⁴ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, cet 2, 2016) hal.241

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Permasalahan penelitian ini adalah apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Pegawai di Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung dari uji t sebesar 7,600, sementara itu nilai t -tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,669 dengan t -hitung $>$ t -tabel dan nilai signifikansi yakni $0,000 < 0,05$, berdasarkan angka diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan kinerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y). Artinya, semakin tinggi tunjangan kinerja pegawai maka semakin tinggi pula motivasi yang dimiliki pegawai, dan sebaliknya jika tunjangan kinerja rendah maka semakin menurun pula motivasi pegawai.

B. Saran

1. Kepada Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan Untuk meningkatkan motivasi pegawai, diharapkan instansi terus mempertahankan dan meningkatkan tunjangan kinerja terhadap pegawai, khususnya pemberian tunjangan yang harus disesuaikan dengan beban kerja yang di tanggung oleh pegawai. Agar pegawai merasa dihargai dan diperlakukan secara adil. Perlu adanya kondisi kerja yang dinamis dan kondusif yang dapat meningkatkan profesionalisme pegawai yang berdampak pada meningkatnya motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
2. Kepada peneliti di masa yang akan datang Diharapkan di masa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor lainnya, variabel yang berbeda, jumlah sampel yang lebih banyak, tempat yang berbeda, desain yang lebih tepat dan tetap berhubungan dengan tunjangan kinerja, dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Alma, Bukhari. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Al-Maraghi, Ahmad Musthafa. *Terjemah Al-Maraghi*. Semarang: Toha Putra Semarang, 1992
- Arifin, Rois. *Pengantar Manajemen*. Malang: Empat Dua, 2016
- Arikunto, Suharsimi. *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara, 2006
- Christina, Dina. Skripsi dengan judul *Pengaruh Remunisasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia*. Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Serang, 2015
- Departemen Agama RI. *Al – Quran dan Terjemahnya*. Semarang: CV. Asy Syifa, 2001
- Feriyanto. *Pengantar Manajemen (3 in 1) untuk Mahasiswa dan Umum*. Kebumen: Meditera, 2015
- Ghozali, Imam. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip, 2003
- Graha, Alexander Monte Christo Arta dan Rahardjo, Edy. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada PT.LG Penjualan Indonesia Semarang)*. e-jurnal Studi Manajemen dan Organisasi 13 Desember 98-109. Semarang, 2016
- 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
- Hanifah, Yusnia. *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur*. e-jurnal Bisnis Dan Manajemen Volume 11, 2017

- 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
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masanggung, 1994
- _____. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005
- 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
- Pratama, Edwin. Skripsi dengan judul *Pengaruh Quality Of Work Life terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai Kelurahan di Kota Batu*. Mahasiswa Program Studi Keuangan Islam Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta, 2015
- Prawirosentono, Suyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja dan Motivasi*. Jakarta: BPF, 2017
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006
- Sangaji, Etta Mamang. *Perilaku Konsumen Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2013
- Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2012
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2014
- 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

Usmiar. *Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Anggota POLRI dan Pegawai Negeri Sipil POLRI di Lingkungan Negara Republik Indonesia*. e-jurnal Menara Ilmu LPPM UMSB ISSN Vol. X Jilid 2 No 73, 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

Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Syariah* Jakarta: Rajawali Pers, 2016

Website / Media Online :

Sejarah Singkat BPKH I Medan, (www.menlhk.go.id) Diunduh pada tanggal 23 Maret 2018

Rahardjo, Sahid. Analisis Data (<https://www.spssindonesia.com>). Diunduh pada tanggal 12 Juli 2018

Peraturan Presiden Republik Indonesia No 85 Tahun 2016 (satudata.semarangkota.go.id). Diunduh pada tanggal 25 Maret 2017.

Peraturan Presiden No 81 Tahun 2010 (www.bpkp.go.id). Diunduh pada tanggal 22 Januari 2018

Peraturan Presiden No 63 Tahun 2011 (jdih.menpan.go.id) Diunduh pada tanggal 25 Maret 2017

Peraturan Kementerian Lingkungan Hidup No.P.74 Tahun 2015 (www.menlhk.go.id) Diunduh pada tanggal 25 Maret 2017

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (www.menlhk.go.id). Diunduh pada tanggal 25 Januari 2018.

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Nama lengkap penulis adalah **SITI MUTIAH ULFHA** lahir di Laras, Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 01 September 1996, merupakan anak ke – 2 dari 3 bersaudara putri dari pasangan **Bapak Mudianto,SP,M.Si** dan **Ibu Hafizah Rayani, S.PdI**. Penulis berkebangsaan Indonesia, Suku Jawa dan beragama Islam. Kini penulis beralamat di jalan Rambungan Desa Baru Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang. Adapun riwayat pendidikan penulis, yaitu pada tahun 2002 lulus dari *TK Tunas Pecco Kab.Simalungun*, kemudian melanjutkan sekolah di *SD Negeri 091290 Simpang Raya* dan lulus pada tahun 2008. Pada tahun 2011 lulus dari *SMP Swasta Galih Agung*. Dan Pada tahun 2014 lulus dari *SMA Swasta Galih Agung Desa Lau Bakeri Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang*. Lalu kemudian melanjutkan kuliah di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Jurusan Ekonomi Islam dengan konsentrasi Ekonomi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Pada semester akhir tahun 2018 penulis telah menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan)”**.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JL. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683 – 6622925
Fax. (061) 6615683 Email : febi@iainsu.ac.id

Nomor : B-628/EB/PP.009/03/2018
Sifat : Penting
Lamp : 1 (satu) berkas
Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

26 Maret 2018

Yth,
1. **Drs. Sugianto, MA**
2. **Annio Indah Lestari, SE, M.Si**
Dosen Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SU
Medan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara, dengan ini menunjuk saudara sebagai pembimbing skripsi terhadap mahasiswa:

Nama : Siti Mutiah Ulfha
NIM : 51144024
Jurusan : Ekonomi Islam (EKI)

adalah benar mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara, sedang dalam menyelesaikan skripsi dengan judul:

"Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan)"

Selanjutnya kami mengharapkan kesediaan saudara:

1. **Drs. Sugianto, MA** untuk menjadi Pembimbing I, dengan tugas utama membimbing isi/materi.
2. **Annio Indah Lestari, SE, M.Si** untuk menjadi Pembimbing II, dengan tugas utama membimbing metodologi.

Bersama ini kami lampirkan Proposal Penelitian Skripsi tersebut untuk dikoreksi sebagaimana mestinya

Demikian kami sampaikan untuk dipedomani, atas perhatiannya diucapkan terima kasih

Wassalam
an Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan

Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag
NIP. 19760423 200312 1 001

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara



KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
DIREKTORAT JENDERAL PLANOLOGI KEHUTANAN DAN TATA LINGKUNGAN

BALAI PEMANTAPAN KAWASAN HUTAN WILAYAH I

Jl. Pembangunan No. 06 Helvetia Medan 20124
Telepon : 061-8460485 Faksimile : 061-8469051
e-mail:tatausaha@bphk1.com
website : www.bphk1.dephut.go.id

Nomor : S. 354 /BPKH- I/TU/5/2018 22 Mei 2018
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

Yth. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

di
Medan

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : B-1043/EB.I/PP.00.9/04/2018 tanggal 30 April 2018 hal seperti tersebut diatas, dengan ini diberitahukan bahwa Mahasiswa yang bernama dibawah ini :

1. Nama : Siti Mutiah Ulfha
NIM : 51144024
Sem/Jurusan : VIII/Ekonomi Perbankan Syariah
Tempat/Tgl.Lahir : Laras, 01 September 1996

Diperkenankan melakukan Riset di Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Selama Melaksanakan Praktek yang bersangkutan harus mentaati disiplin dan tatatertib yang berlaku.
2. Tidak disediakan konsumsi dan akomodasi bagi siswa yang melakukan Praktek.
3. Tidak bertanggung jawab atas kelalaian siswa selama melaksanakan Praktek.
4. Data dan keterangan yang diperlukan harus diminta atas persetujuan pejabat yang berwenang, selanjutnya segala bahan dan keterangan yang diperoleh harus digunakan semata-mata demi perkembangan ilmu pengetahuan dan tidak boleh diumumkan atau diberitahukan kepada pihak lain.
5. Setelah selesai melaksanakan praktek agar menyerahkan laporan sebanyak 1(satu)eksemplar

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an Kepala Balai
Bagian Tata Usaha
Panggabean,SH
No. 10226 198801 1 001



DAFTAR ABSENSI TUNJANGAN KINERJA PER PEGAWAI

: BALAI PEMANTAPAN KAWASAN HUTAN WILAYAH I
 : DIREKTORAT JENDERAL PLANOLOGI KEHUTANAN DAN TATA LINGKUNGAN
 : DESEMBER 2017

NO.	NAMA	KELAS JABATAN	TUNJANGAN	TUNJANGAN	TUNJANGAN	TUNJANGAN	JUMLAH FAKTOR PENGURANG (Rp)	JUMLAH TUNJANGAN KINERJA NETTO (Rp)
			KINERJA PER KELAS JABATAN (Rp.)	PAJAK (Rp)	KINERJA BRUTO (Rp)	POTONGAN PAJAK (Rp)		
			2	3	4 = 2+3	5 = 3	6 = 4-5	8 = 6-7
1	Rahman Panaitan, SP, M.Si	13	7.293.000	1.093.950	8.386.950	1.093.950	7.293.000	7.293.000
2	Eben Eser Panggabean, S.H.	9	3.348.000	167.400	3.515.400	167.400	3.348.000	3.348.000
3	Kabar Sukmana, S.Hut. M.Sc.	9	3.348.000	167.400	3.515.400	167.400	125.550	3.222.450
4	Comedi, S.Hut. M.Si	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	16.740	3.331.200
5	Kusnawati	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	-	2.616.000
6	Van Saputra Saragih, SE	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	117.720	2.498.200
7	Hery Suwanto, SP	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	-	2.616.000
8	Pernando L.Tobing, SP, M.Si	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	78.480	2.537.300
9	Alles, SP	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	-	2.616.000
10	Hemat L.Gaol	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	-	2.616.000
11	Malu Sinaga	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	-	2.616.000
12	Sutvono	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	-	2.616.000
13	Svamsidi	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	-	2.616.000
14	Risman Hutauruk	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	-	2.616.000
15	Joko Mullo	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	-	2.616.000
16	Iskandar	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	-	2.616.000
17	Maruli Sihombing, SH	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	13.080	2.602.920
18	Adeh Simamora, SP	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	-	2.616.000
19	Oemar, SH	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	39.240	2.676.760
20	Paruhum	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	202.740	2.413.260
21	Tumpal Stahaan	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	-	2.616.000
22	Abdul Aziz	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	52.320	2.663.680
23	Ridwan	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	26.160	2.689.840
24	Muhammad Komar	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	-	2.616.000
25	Mirwan Lubis, SH	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	104.640	2.511.360
26	Salamat	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	667.080	1.948.920
27	Wilson Manik	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	-	2.616.000
28	Syaliti Daular, SP, M.Si	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	26.160	2.589.840
29	Tri Ade Mardiana, SE	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	52.320	2.663.680
30	Abdul Haris Rasvid	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	-	2.616.000
31	Rano Karno Sihombing, A.Md	7	2.616.000	130.800	2.746.800	130.800	39.240	2.676.760
32	Adriya Kurniawan, A.Md	7	2.616.000	-	2.616.000	-	-	2.616.000
33	Andika Rahman	7	2.616.000	-	2.616.000	-	510.120	2.105.880
34	Muhammad Reza	7	2.616.000	-	2.616.000	-	-	2.616.000
35	Asmi	6	2.399.000	119.950	2.518.950	119.950	83.965	2.315.035
36	Saidi Alamsyah	6	2.399.000	119.950	2.518.950	119.950	-	2.399.000
37	Riana Hutahaean	6	2.399.000	119.950	2.518.950	119.950	83.965	2.315.035
38	Elita Sinaga	6	2.399.000	119.950	2.518.950	119.950	137.943	2.261.053
39	Budi Khalish, SH	6	2.399.000	119.950	2.518.950	119.950	2.399.000	2.799.050
40	Aurianto Situmorang, SE	6	2.399.000	119.950	2.518.950	119.950	47.880	2.351.020
41	Lenny Emella Pane, A.Md	6	2.399.000	-	2.399.000	-	35.985	2.363.015
42	Kusuma Wardhani, A.Md	6	2.399.000	-	2.399.000	-	35.985	2.363.015
43	Chalrul Amri	6	2.399.000	119.950	2.518.950	119.950	269.888	2.129.112
44	Panهران	6	2.399.000	119.950	2.518.950	119.950	95.960	2.303.040
45	Sam L.Tobing	6	2.399.000	-	2.399.000	-	47.880	2.351.020
46	Hoffen L.Gaol	6	2.399.000	130.800	2.746.800	130.800	91.560	2.624.440
47	Bullistwotell Diah K. S.Si, M.Sc.	6	2.399.000	-	2.399.000	-	83.965	2.315.035
48	Dita Rosadi, A.Md	6	2.399.000	119.950	2.518.950	119.950	-	2.399.000
49	Kasmalia Pane	6	2.399.000	119.950	2.518.950	119.950	-	2.399.000
50	Maria	6	2.399.000	-	2.399.000	-	227.905	2.171.095
51	Emi Yusnawati Batubara, A.Md	6	2.399.000	-	2.399.000	-	11.995	2.387.005
52	Idris Saputra	6	2.399.000	-	2.399.000	-	-	2.399.000
53	Robianto	6	2.399.000	-	2.399.000	-	191.920	2.207.080
54	Dias Putra Yoqaswara, A.Md	6	2.399.000	-	2.399.000	-	815.860	1.583.340
55	Fentio Pratama	6	2.399.000	109.950	2.308.950	109.950	-	2.199.000
56	Erika Panoaribuan	5	2.199.000	109.950	2.308.950	109.950	-	2.199.000
57	Meadalena Simaranakir	5	2.199.000	109.950	2.308.950	109.950	65.970	2.133.030
58	Rismawati L.Tobing	5	2.199.000	109.950	2.308.950	109.950	-	2.199.000
59	Flora Hutagalung	5	2.199.000	-	2.199.000	-	-	2.199.000
60	M.Irsan Affi Hasibuan, S.Hut	5	2.199.000	146.350	3.073.350	146.350	2.927.000	2.927.000
61	Windi Utami R	5	2.199.000	-	2.199.000	-	2.199.000	2.199.000
62	Mika Rizkewati	5	2.199.000	-	2.199.000	-	98.955	2.100.045
63	Muh Idran Alsvarakazi	5	2.199.000	-	2.199.000	-	-	2.199.000
64	Nugroho Adi Sampurno	5	2.199.000	-	2.199.000	-	128.443	2.072.558
65	Restu Saputra Perdana	5	2.199.000	-	2.199.000	-	235.440	2.350.560
66	Dian Ayu Lestari, A.Md	7	2.616.000	-	2.616.000	-	-	2.616.000
67	Aminuddin Saragih, SAP	6	2.399.000	119.950	2.518.950	119.950	-	2.399.000
68	Sulaiman	6	2.399.000	-	2.399.000	-	-	2.399.000
69	Wirasadin	3	1.972.000	-	1.972.000	-	354.960	1.617.040
			178.934.000	7.284.100	186.218.100	7.284.100	178.934.000	173.662.063

Medan, DESEMBER 2017
 Kepala Sub Bagian TU

Kepala Balai,
 RAHMAN PANJAITAN, S.P., M.Si
 NIP. 19620526 198602 1 001

EBEN ESER PANGGABEAN, SH
 NIP. 19610226 198801 1 001

KUESIONER/ ANGGKET

"Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Di Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan) "

Identitas Responden :

Nama Responden :

Jenis Kelamin : L / P

Usia : a. 21-30 tahun b. 31-40 tahun c. 41-50 tahun d. 51-60 tahun

Agama : a. Islam b. Protestan c. Katolik d. Hindu e. Buddha f. Konghu Chu

Golongan :

Bagian/Jabatan :

Petunjuk Pengisian :

1. Kuesioner ditujukan untuk pegawai Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan
2. Bapak/Ibu diharapkan memberikan jawaban sesuai persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini.
3. Bulatkan pilihan pada identitas responden yang dipilih.
4. Berilah tanda (√) pada kolom pernyataan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban Bapak/Ibu.
5. Pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu/netral (R), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).
6. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Tunjangan Kinerja						
NO	Pernyataan	SS	S	R/N	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya emban sesuai dengan kemampuan dan pendidikan saya.					
2	Tunjangan Kinerja diberikan sesuai dengan beban pekerjaan yang saya terima					
3	Disiplin kerja berpengaruh terhadap pembentukan tunjangan kinerja					
4	Tunjangan kinerja yang diberikan sudah adil dan sesuai dengan kehadiran bekerja					
5	Kecahlian dalam suatu bidang pekerjaan merupakan hal yang penting					
6	Tunjangan kinerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya dalam melaksanakan tugas.					
7	Ketepatan dan ketelitian sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas.					
8	Tunjangan kinerja diberikan tepat waktu					
9	Besaran Tunjangan Kinerja diberikan sesuai dengan Peraturan Kementrian Lingkungan Hidup dan					

	Kehormatan								
10	Besaran tawangan kinerjanya yang diberikan dapat membantu memantapkan penghasilan sebagai PNS								

Motivasi Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan.					
2	Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
3	Gaji yang diterima sesuai dengan tingkat golongan dan jabatan					
4	Kantor tempat saya bekerja memberikan kesempatan setiap peganawanya untuk maju dan berkembang					
5	Kantor tempat saya bekerja memberikan kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir.					
6	Melanjutkan pendidikan tidak menjadi halangan untuk tetap bekerja dan menjadi pegawai yang berprestasi.					

7	Adanya pengakuan sebagai seorang pegawai oleh pimpinan adalah hal yang penting bagi saya					
8	Pimpinan memuji saya jika saya melakukan pekerjaan dengan baik.					
9	Situasi lingkungan kerja baik dan nyaman					
10	Ruangan tempat saya bekerja selalu dalam keadaan bersih.					

No	Pernyataan X (Tunjangan Kinerja)										Total	Pernyataan Y (Motivasi Kerja)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	44	5	3	5	4	2	2	5	5	40		
2	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	36	3	4	4	3	3	3	3	4	36		
3	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	45	5	4	5	3	5	4	4	5	44		
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	4	5	48		
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	46	4	4	5	4	4	4	4	5	42		
6	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	5	4	4	5	4	3	4	3	41		
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	50		
8	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	5	4	4	3	4	3	4	3	39		
9	3	3	5	4	4	3	3	4	3	3	35	4	3	3	4	4	3	4	4	37		
10	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46	1	2	2	4	4	4	5	4	35		
11	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47	5	4	4	5	4	5	4	4	45		
12	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	4	4	4	4	5	4	4	4	43		
13	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	46	4	3	4	5	4	5	3	4	42		
14	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	46	4	4	5	4	4	5	5	5	47		
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	40		
16	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	46	4	4	4	5	4	3	4	4	43		
17	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	48	5	5	4	5	5	5	5	4	48		
18	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	40	4	4	4	4	4	4	3	4	40		
19	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	37	4	3	4	4	4	4	3	4	36		
20	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	37	5	4	4	4	4	4	3	4	39		
21	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	41	5	4	4	3	5	4	3	4	39		
22	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	44	5	3	5	4	4	5	4	5	46		
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	2	3	4	4	4	4	5	41		
24	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46	4	5	4	4	4	4	5	4	45		
25	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	45	4	4	4	4	5	5	5	5	46		
26	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	47	5	4	5	4	5	5	5	5	48		
27	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	41	5	4	4	3	5	4	3	4	39		
28	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	5	4	4	3	5	4	3	4	39		
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45	5	4	4	5	4	4	3	4	43		
30	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45	5	4	4	5	4	4	3	4	43		
31	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	5	4	4	4	5	4	3	4	39		


```

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
>The LOCAL subcommand of the SET command has an invalid parameter. It can
  id
  >not be mapped to a valid backend locale.
NEW FILE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X
/SAVE RESID.
  
```

Regression

[DataSet1]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tunjangan Kinerja		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.459	.451	3,54610

- a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja
- b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression Residual Total	726,355 855,098 1581,443	1 68 69	726,355 12,575	57,763 ,000 ^a

- a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja
- b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,548	4,884			,931	,355
	Tunjangan Kinerja	,853	,112	,678		7,600	,000

- a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30,1442	47,2085	41,5286	3,24452	70
Residual	-10,50212	7,47039	,00000	3,52031	70
Std. Predicted Value	-3,509	1,751	,000	1,000	70
Std. Residual	-2,992	2,107	,000	,993	70

- a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

NPART TESTS

```

/NR-S(NORMAL)=RES_1
/MISSING=ANALYSIS.
  
```

NPar Tests

[DataSet1]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N	Normal Parameters ^{a,b}	Most Extreme Differences	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
70	Mean Std. Deviation	Absolute Positive Negative	,0000000 3,52030983	,337

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  
```

Case Processing Summary

Case	Valid	N	%
Excluded ^a	0	70	100,0
Total	70	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
pekerjaan sesuai dengan kemampuan	4,1429	,82155	70
tunjangan kinerja sesuai pekerjaan	4,4429	,69440	70
disiplin kerja terhadap tunjangan kinerja	4,3286	,60724	70
tunjangan kinerja sesuai kehadiran	4,2143	,67872	70
keahlian bekerja penting	4,4143	,60176	70
tunjangan kinerja diberikan sesuai kemampuan	4,1571	,62868	70
ketelitian hal yang penting	4,6000	,52198	70
tunjangan kinerja tepat waktu	4,3000	,74891	70
tunjangan kinerja sesuai PP KLLHK	4,4000	,62322	70
tunjangan kinerja menghambal penghasilan gaji sesuai tanggung jawab	4,3429	,72002	70
gaji memenuhi kebutuhan	4,3857	,76894	70
gaji sesuai golongan	3,8857	,94090	70
kantor memberikan kesempatan maju	4,2571	,67428	70
kantor memberikan kesempatan maju	4,3000	,66703	70
kantor memberikan kesempatan jenjang karir	4,1857	,76894	70
melakukan pendidikan	4,3571	,78085	70
pendidikan sebagai	4,1286	,74057	70
pendidikan sebagai	3,8286	,88418	70
pendidikan sebagai	4,2571	,51469	70
pendidikan sebagai	4,2571	,51469	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Item Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pekerjaan sesuai dengan kemampuan	80,7286	53,969	,614	,861
tunjangan kinerja sesuai pekerjaan	80,4286	57,698	,367	,870
disiplin kerja terhadap tunjangan kinerja	80,5429	58,397	,355	,870
tunjangan kinerja sesuai kehadiran	80,6571	55,794	,572	,863
keahlian bekerja penting	80,4571	58,976	,294	,872
tunjangan kinerja diberikan sesuai kemampuan	80,7143	56,439	,553	,864
ketelitian hal yang penting	80,2714	60,925	,105	,876
tunjangan kinerja tepat waktu	80,5714	53,843	,696	,858
tunjangan kinerja sesuai PP KLLHK	80,4714	58,253	,359	,870
tunjangan kinerja menghambal penghasilan gaji sesuai tanggung jawab	80,5286	57,151	,403	,869
gaji memenuhi kebutuhan	80,4857	56,862	,388	,869
gaji sesuai golongan	81,1857	55,748	,386	,871
kantor memberikan kesempatan maju	80,6143	58,327	,521	,865
kantor memberikan kesempatan maju	80,5714	54,625	,708	,858
kantor memberikan kesempatan jenjang karir	80,6857	54,856	,582	,862
melakukan pendidikan	80,5143	58,456	,250	,874
pendidikan sebagai pegawai	80,7429	57,121	,392	,869
pujian pimpinan penting	81,0429	53,955	,563	,863
situasi kerja baik dan nyaman	80,5143	55,297	,698	,860
ruangan bersih	80,8286	52,956	,601	,861

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
84,8714	62,056	7,87754	20

SAVE OUTPUT='C:\Users\OWNER\Documents\DATA SET VALIDITAS.sav'
 /COMPRESSED.
 DATASEP ACTIVATED DATASET1.
 DATASEP CLOSE DATASET3.
 NAME OUTPUT='C:\Users\OWNER\Documents\DATA SET VALIDITAS.sav'

```

/COMPRESSED.
DATASET ACTIVATE DATASET2.
DATASET CLOSE DATASET1.

SAVE OUTFILE='C:\Users\OWENR\Documents\DATA SET NORMALITAS P PILOT.sav'
/COMPRESSED.

NEW FILE.
DATASET NAME DATASET4 WINDOW=FRONT.
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X.

```

Regression

[DataSet4]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tunjangan Kinerja		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.459	.451	3,54610

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig. ^a
1	Regression 726,355	1	726,355	57,763	,000 ^a
	Residual 855,088	68	12,575		
	Total 1581,443	69			

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		Sig.
			B	Beta	
1	(Constant) 4,548	4,884		1	,355
	Tunjangan Kinerja ,863	,112	.578	7,600	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X
/RESIDUALS HISTOGRAM (RESID).

```

Regression

[DataSet4]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tunjangan Kinerja		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.459	.451	3,54610

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig. ^a
1	Regression 726,355	1	726,355	57,763	,000 ^a
	Residual 855,088	68	12,575		
	Total 1581,443	69			

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,548	4,884		,931	,355
Tunjangan Kinerja	,853	,112	,678	7,600	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

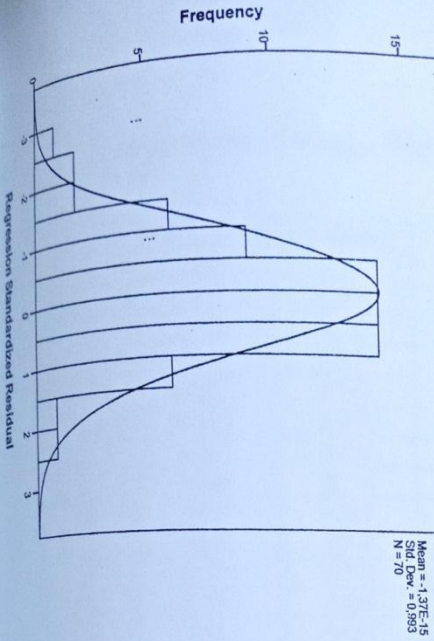
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30,1442	47,2085	41,5286	3,24452	70
Residual	-10,50212	7,47039	,00000	3,52031	70
Std. Predicted Value	-3,509	1,751	,000	1,000	70
Std. Residual	-2,952	2,107	,000	,993	70

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Charts

Histogram
Dependent Variable: Motivasi Kerja



```
/PRINT=ONETAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

[DataSet 4]

Correlations

	Tunjangan Kinerja	Motivasi Kerja
Tunjangan Kinerja	1	,678 ,000 70
Motivasi Kerja	,678 ,000 70	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X Y
/PRINT=TWO TAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

[DataSet 4]

Correlations

	Tunjangan Kinerja	Motivasi Kerja
Tunjangan Kinerja	1	,678 ,000 70
Motivasi Kerja	,678 ,000 70	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```
>Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
>The LOCATE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It
Id
>not be mapped to a valid backend locale.
```

Distribusi nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

DISTRIBUSI NILAI t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution," Biometrika, Vol. 32, (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.