

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT DI KOTA PAGAR ALAM

Junaidi¹, Lusi Mirasanti²

¹ Dosen Tetap Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Sriwijaya

² ASN Kantor Lurah Pagarwangi Kota Pagar Alam

Email : junaidi@fisip.unsri.ac.id, lusi-mirasanti@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kota Pagar Alam. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu Tunjangan Kinerja (X) dan Motivasi Kerja (Y). Pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada pegawai yang mendapat tunjangan kinerja di 5 Kantor Kecamatan Kota Pagar Alam. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 66 responden, diambil dengan Teknik *non Probability Sampling* melalui sampling jenuh (sensus). Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana didapat signifikansi sebesar 0,000. Nilai 0,000 ini < 0,05 dengan nilai konstanta regresi sederhana : 10,245, koefisien regresi variabel Tunjangan Kinerja : 0,943. Hal ini berarti Ho Ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh antara Tunjangan Kinerja terhadap pengaruh antara Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kota Pagar Alam.

Kata kunci: Tunjangan kinerja, Motivasi kerja pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of performance allowances on the work motivation of the employees of the Pagar Alam sub-district office. This research uses associative research with a quantitative approach. There are two variables used in this study, namely performance allowance (X) and work motivation (Y). Data collection was obtained through distributing questionnaires directly to employees who received performance allowances in 5 Pagar Alam City District Offices. The sample used in this study were 66 respondents, taken by the non-probability sampling technique through saturated sampling (census). Based on the results of the simple linear regression test, it was obtained a significance of 0,000. This value of 0,000 < 0,05 with a simple regression constant value : 10,245, the regression coefficient of the Performance Allowance variable : 0,943. This means that Ho is rejected and Ha is accepted, which means that there is an influence between the performance allowance on the influence of the performance allowance on the work motivation of the employees of the Pagar Alam sub-district office.

Keywords: *performance allowances, Purchase Intention*

PENDAHULUAN

Berbagai kebijakan dan agenda reformasi birokrasi lahir dari adanya persoalan krusial yang ada dalam tata kelola birokrasi. Beberapa persoalan tersebut antara lain maraknya praktik Korupsi, Kulusi dan Nepotisme (KKN), buruknya kualitas pelayanan publik dan rendahnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja aparatur. Namun demikian, Agus Dwiyanto (2015:164) menunjukkan bahwa hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa masalah yang dihadapi oleh birokrasi di Indonesia sangat kompleks, multidimensional dan tidak hanya terkait dengan masalah internal birokrasi tetapi terkait juga dengan lingkungan yang lebih luas, seperti sistem politik, hukum dan budaya yang kompetitif.

Agenda dan Program Reformasi Birokrasi telah disusun dan dimulai sejak Tahun 2010, dengan dikeluarkannya Peraturan Presiden No 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi (GDRB) 2010-2025. *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 ini lalu dibuatkan *Road Map* Reformasi Birokrasi 2010-2014 fase ke-1 dan *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015-2019 fase ke-2. Pada 2020, Reformasi Birokrasi akan masuk fase ke-3, yaitu sejak 2020-2024. Adapun Fase ke-1 di bawah kepemimpinan Presiden SBY serta fase ke-2 dan ke-3 di bawah kepemimpinan Presiden Joko Widodo.

Tujuan reformasi birokrasi adalah mewujudkan *good governance* yang didukung oleh penyelenggara negara yang profesional dan bebas KKN serta meningkatkan pelayanan kepada masyarakat sehingga tercapai pelayanan prima. Sementara itu, sasaran dari reformasi birokrasi meliputi 3 (tiga) hal yaitu (1) terwujudnya birokrasi yang

profesional, netral dan sejahtera, yang mampu menempatkan dirinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat guna mewujudkan pelayanan masyarakat yang lebih baik; (2) terwujudnya kelembagaan pemerintah yang profesional, fleksibel, efisien dan efektif baik di lingkungan pemerintah pusat maupun daerah; dan (3) Terwujudnya ketatalaksanaan (pelayanan publik) yang lebih cepat, tidak berbelit-belit, mudah dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang dilayani (Sunarno, 2007).

Tujuan Reformasi Birokrasi di atas ialah dalam rangka mengejar visi Reformasi Birokrasi terwujudnya pemerintahan kelas dunia. Pemerintahan yang berkelas dunia, dengan kualitas pelayanan publik yang sangat prima, hanya dapat diwujudkan dengan sebuah revolusi mental. Revolusi mental harus dilaksanakan secara serentak dan menyeluruh untuk aspek perubahan *mindset*, budaya dan struktur kelembagaan yang mengerucut pada nilai-nilai mentalitas inti yaitu kemandirian, kegotongroyongan, dan semangat melayani (Adiperdana, 2016).

Semangat reformasi yang mewarnai pendayagunaan aparatur negara diarahkan untuk mewujudkan administrasi negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan negara dan pembangunan guna menghadapi tantangan globalisasi. Upaya untuk mewujudkannya adalah dengan mempraktikkan prinsip-prinsip *good governance* (tata pemerintahan yang baik). Adapun faktor dan aktor utama yang berperan startegis dalam perwujudan tata pemerintahan yang baik adalah birokrasi publik (Alawiya, Nayla, Yuliantiningsih, Sudrajat dan Sari, 2013:210). Konsepsi tersebut

telah mempertegas bahwa perlunya pelaksanaan reformasi birokrasi secara menyeluruh dan sistematis. Hal ini dikarenakan birokrasi sesungguhnya dimaksudkan sebagai sarana bagi pemerintah yang berkuasa untuk melaksanakan pelayanan publik sesuai dengan aspirasi masyarakat.

Salah satu area pelaksanaan Reformasi Birokrasi adalah Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur. Adapun tujuannya antara lain melahirkan aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, *capable*, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera. Untuk mewujudkan hal tersebut, ada banyak kegiatan yang dilakukan. Salah satu kegiatan yang penting sebagaimana tertuang dalam Rencana Aksi Reformasi Birokrasi yang telah ditetapkan melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 adalah Penguatan Sistem Remunerasi Berbasis Kinerja dan Perumusan dan Penetapan Kebijakan Sistem Penggajian ASN dan Pensiun PNS.

Kegiatan Reformasi birokrasi yang dilakukan melalui perbaikan remunerasi merupakan hal yang sangat penting. Remunerasi yang disematkan dalam agenda reformasi birokrasi merupakan penghargaan atas kerja keras orang untuk mengikuti agenda reformasi sehingga perlu dikompensasi dengan imbal hasil yang pantas, disamping sebagai jaring pengaman terhadap resistensi yang mungkin muncul (Holidin, 2013:76). Perbaikan remunerasi bagi aparatur bukanlah jurus paling ampuh mencegah, apalagi memberantas korupsi anggaran. Namun demikian, perbaikan remunerasi dapat memberikan eksekutif untuk memenuhi kebutuhan aparatur lebih baik lagi. Di samping itu, akan muncul justifikasi untuk

meningkatkan ekpektasi kinerja aparatur sesuai peningkatan pendapatannya (Holidin, 2013:73). Oleh karena itu, pemberian remunerasi perlu dilakukan dengan penyusunan perencanaan kinerja strategik. Perencanaan kinerja strategik tentu punya pengaruh bagi pencapaian dampak kebijakan merupakan langkah tak tergantikan untuk mencapai keberhasilan *outcome* pelaksanaan analisis jabatan dan perbaikan remunerasi. Jadi, tidak bisa dilakukan setengah-setengah.

Agar pelaksanaan pemberian remunerasi berjalan secara efektif, maka perlu dilakukan evaluasi secara berkesinambungan. Perlu informasi yang cukup sejauhmana remunerasi telah memberikan dampak positif bagi perbaikan aparatur negara. Beberapa dimensi yang bisa dipakai untuk melihat eektivitas kegiatan pemberian remunerasi antara lain (1) disiplin presensi aparatur meningkat; (2) demosi dan mutasi aparatur menurun; (3) kepuasan kerja aparatur meningkat, (4) tanggung jawab aparatur menyelesaikan pekerjaan meningkat, (5) motivasi aparatur menggapai karier meningkat, (6) lebih banyak luaran pekerjaan dihasilkan pada rentang waktu sama, (7) lebih banyak pekerjaan dikerjakan dengan kerjasama tim (Holidin, 2013 : 69).

Salah satu bentuk remunerasi yang diberikan kepada aparatur negara adalah pemberian Tunjangan Kinerja. Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang besarnya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

Tunjangan kinerja memegang peranan penting di dalam kehidupan suatu organisasi diantaranya yaitu (1) pemberian tunjangan pegawai penting, mengingat banyaknya kebutuhan

pegawai dalam memenuhi tuntutan kehidupan sehari-harinya, (2) besarnya tunjangan kinerja mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat, (3) diharapkan tunjangan yang diterima mampu meningkatkan kesejahteraan hidup pegawai, dan (4) tunjangan yang diberikan kepada pegawai bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (Fitria & Sunuharyo, 2017:196).

Selain itu, Kehadiran Program tunjangan kinerja sangat penting bagi organisasi dalam memotivasi kerja pegawainya. Pemberian insentif dalam instansi, baik lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta sangat bermanfaat untuk bisa meningkatkan kinerja pegawai, karena insentif dapat meningkatkan keyakinan pegawai bahwa prestasi yang tinggi akan menghasilkan imbalan, dan untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan organisasi maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain : gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat optimal sesuai kemampuan masing-masing (Rongalaha, Jhon Robin, 2015). Tunjangan selain berguna untuk

memotivasi kinerja karyawan, pemberian tunjangan karyawan juga dapat mempertahankan maupun meningkatkan kinerja. Tunjangan merupakan salah satu komponen kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya. Dimana tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kepuasan, semangat dan ketenangan kerja (Ferida dan Sunuharyo, 2017).

Prilaku pegawai yang termotivasi sebagai akibat adanya pemberian tunjangan kerja akan sangat produktif dalam membantu proses pencapaian visi dan misi organisasi. Hal ini bisa dilihat dari beberapa tampilan prilaku pegawai yang menonjol. Pegawai yang termotivasi lebih menyukai pekerjaannya dibanding yang tidak. Sikap mental pegawai yang selalu pro dan positif terhadap situasi kerja akan selalu cenderung bekerja dengan hasil kinerja maksimal. Selain itu, Arep dan Tanjung (2003) menyebutkan ciri-ciri orang yang bekerja dengan termotivasi antara lain (1) Bekerja sesuai standar. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan, (2) Senang dalam bekerja. Sesuatu yang dikerjakan karena adanya motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang merasa senang melakukan pekerjaannya, (3) Merasa berharga. Seseorang akan merasa berharga ketika mengerjakan suatu pekerjaan yang didorong oleh motivasi dari dalam dirinya, (4) Bekerja keras. Seseorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan, (5) Sedikit pengawasan. Kinerjanya akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

Saat ini Pemerintah Kota Pagar Alam memiliki 5 Kecamatan yaitu Kecamatan Pagar Alam Utara, Kecamatan Pagar Alam Selatan, Kecamatan Dempo Utara, Kecamatan Dempo Tengah dan Kecamatan Dempo Selatan. Adapun jumlah pegawai sebanyak 135 Orang yang tersebar di setiap kecamatan, seperti tampak pada Tabel 1.

Tabel 1
Jumlah ASN Kantor Camat di Kota Pagar Alam

No	Kecamatan	Jumlah Pegawai	Status Pegawai	
			ASN	Non ASN
1	Pagar Alam Utara	28	18	11
2	Pagar Alam Selatan	33	19	14
3	Dempo Utara	27	15	12
4	Dempo Tengah	25	13	11
5	Dempo Selatan	22	9	13
Total		135	66	61

Sumber : Kantor Camat di Kota Pagar Alam (2020)

Tabel 1 di atas memberikan gambaran bahwa terdapat 135 orang pegawai di 5 kantor Camat dalam Wilayah Kota Pagar Alam, dengan status Aparatus Sipil Negara (ASN) sebanyak 66 Orang ASN dan 61 orang non ASN atau berstatus tenaga sukarela.

Saat ini, setiap Pegawai di Kantor Kecamatan dalam lingkungan Pemerintah Kota Pagar Alam yang berstatus ASN memperoleh Tunjangan Kinerja yang besarnya bervariasi, sesuai dengan golongan dan pangkat. Selain itu, besaran yang diterima juga disesuaikan dengan jabatan yang dimiliki.

Berdasarkan Tabel 2, Pegawai dengan Pangkat Eselon II.b memiliki tunjangan kinerja yang lebih tinggi dari pegawai di bawahnya, sementara pegawai dengan tunjangan kinerja paling rendah adalah staf.

Tabel 2 Daftar Jumlah dan Besar Tukin Pegawai Kantor Camat

No	Gol/Pangkat	Jabatan	Besarnya Tukin (rupiah)
1	IV/a	Camat	4.339.000
2	III/d	Sekcam	4.078.100
3	III/d	Kasubbag Umum	4.078.100
4	III/c	Kasubbag Kepegawaian	4.035.800
5	III/c	Kasubbag Keuangan	4.035.800
6	III/c	Kasi Pemerintahan	4.035.800
7	III/b	Kasi Eko Bang	3.455.300
8	III/a	Kasi Kesos	3.247.500
9	II/d	Kasi Trantib / Limas	2.867.900
10	II/c	Kasi Pelayanan Umum	2.586.100
11	II/b	Staf	2.586.100
12	II/a	Staf	2.586.100

Sumber : Kantor Camat di Kota Pagar Alam, Tahun 2020.

Pemberian tunjangan kinerja kepada setiap pegawai diharapkan dapat mewujudkan penegakan disiplin dan dapat meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan kepada instansi dan masyarakat serta dapat meningkatkan kesejahteraan bagi PNS di lingkungan Kantor Kecamatan Kota Pagar Alam.

Tunjangan kinerja yang diterima pegawai seharusnya akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai yang terwujud pada laporan capaian kinerja yang baik. Namun demikian, dalam prakteknya

masih banyak permasalahan yang terkait Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan langsung dengan beberapa pegawai Kantor Kecamatan, beberapa fenomena yang terjadi antara lain.

Pertama, terkait dengan Dimensi Kinerja Pegawai. Dari hasil observasi atau pengamatan langsung di lapangan bahwa masih ada beberapa pegawai PNS Kantor Camat di Kota Pagar Alam tidak menerima tunjangan kinerjanya dikarenakan laporan capaian kerja hariannya tidak terpenuhi. Hal ini diakibatkan adanya kelalaian pegawai PNS yang tidak disiplin menjalankan tugas yang dibuktikan dari kehadiran pegawai itu sendiri. Hal ini diakui oleh pegawai yang mengalami keterhambatan dalam penentuan Tukin.

“Seringkali Tukin yang saya terima tidak tiap bulan dapatnya, karena uang Tukin cair setelah kami harus membuat laporan kinerja, sehingga membuat saya kesulitan dalam membuat laporan tersebut, karena laporan yang saya buat harus sesuai dengan angka kredit” (Wawancara dengan Ibu Mirnawati, S.E, 4 Desember 2019)

Informasi di atas menunjukkan bahwa hasil pengukuran kinerja PNS kantor Camat di Kota Pagar Alam dapat dikatakan kurang baik. Hal ini diakibatkan adanya kelalaian pegawai PNS yang tidak disiplin menjalankan tugas yang dibuktikan dari ketidakdisiplinan pegawai itu sendiri.

Kedua, terkait dengan Dimensi Komitmen Organisasional. Dari hasil observasi atau pengamatan langsung di lapangan bahwa komitmen organisasional untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tidak terpenuhi,

Masalah ini terutama terkait dengan tidak terpenuhinya angka kredit pegawai dalam laporan, padahal pegawai yang sudah mencapai angka kredit tertentu. Namun tetap tidak bisa membuat laporan sesuai dengan capaian kinerja angka kredit tersebut. Hal ini diakui oleh salah satu pegawai.

“Ya, saya merasa kesulitan dalam membuat laporan sesuai dengan angka kredit sesuai jabatan yang saya emban. Karena kerap kali apa yang saya tuliskan di laporan kinerja hariannya dengan apa yang benar-benar terjadi dilapangan sangat berbeda”. (Wawancara dengan Camat Dempo Utara Kota Pagar Alam, 4 Desember 2019)

Hasil data lapangan di atas menunjukkan bahwa dilihat dari dimensi komitmen organisasional, pegawai belum dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga pegawai tersebut tidak bisa membuat laporan sesuai dengan capaian kinerja angka kredit tepat pada waktunya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian : Apakah Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Kota Pagar Alam.

KAJIAN PUSTAKA

Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja. Atau dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan

penghasilan yang di berikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai (Najoan, 2018:12).

Tambahan penghasilan diberikan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi. Tunjangan Kinerja diberikan kepada pegawai negeri sipil dan calon pegawai negeri sipil. Pemberian tunjangan kinerja kepada setiap pegawai di harapkan dapat mewujudkan penegakan disiplin dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada instansi dan masyarakat serta dapat meningkatkan kesejahteraan bagi pegawai negeri sipil (Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63, dalam Najoan, 2018).

Tunjangan kinerja (insentif) adalah bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (Rivai, dikutip dalam Hardani, 2016:25).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa Tunjangan Kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Tunjangan kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Istilah Tunjangan Kinerja dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi.

Jenis komponen tunjangan kinerja (Ruky, 2016:205) sebagai berikut :

1. Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Tunjangan hari raya keagamaan atau lebih terkenal dengan istilah THR, pemberiannya bersifat wajib (normatif) karena ditetapkan oleh undang-undang ketenagakerjaan. Tunjangan ini, sebenarnya adalah suplemen untuk gaji/upah juga yang pembayarannya tidak dilakukan pada setiap tanggal gajian, tetapi biasanya menjelang hari raya keagamaan.

2. Pemeliharaan Kesehatan Pegawai dan Keluarga

Program pemeriliharaan kesehatan adalah salah satu program kesejahteraan dan pemeliharaan sumber daya manusia instansi yang juga sangat penting setelah gaji/upah dan remunerasi.

3. Fasilitas Transportasi Pegawai

Masalah transportasi pegawai juga dapat menjadi sumber perselisihan. Alam hal ini instansi harus membuat analisis secara berhati-hati dan teliti agar jangan sampai membuat kebijakan yang tidak dapat lagi diubah keculai dengan melalui perselisihan yang sangat serius yang dapat merusak suasana dan iklim organisasi.

4. Fasilitas Kendaraan untuk pejabat pimpinan

Fasilitas kendaraan untuk manager bagi instansi yang beroperasi di indonesia dan di negara-negara yang tahap pengembangan ekonominya sama masih menjadi salah satu cara atau taktik bagi instansi untuk menarik dan mempertahankan tenaga managerial dan edukatif.

Rowley dan Jackson (dalam Fitria, 2017), menyimpulkan bahwa jenis-jenis dari program tunjangan sangat beraneka ragam, tetapi biasanya

dapat dikelompokkan menjadi empat jenis, yaitu:

1. Jaminan rasa aman pegawai (*employee security*).
2. Bonus dan penghargaan (*bonuses and reward*).
3. Gaji dan upah yang dibayarkan pada saat pegawai tidak dapat bekerja (*pay for time not worked*).
4. Program pelayanan (*service programs*).

Faktor-faktor yang menjadi pertimbangan pemberian tunjangan kinerja (Ruky, 2016:242), sebagai berikut :

1. Pengukuran Kinerja
 - a. Terdapat proses dan cara pengukuran kinerja individual secara jelas dan baik
 - b. Pelaksanaan tugas pekerjaan dilaksanakn secara individu tanpa tergantung orang lain
2. Adaptabilitas Organisasi
 - a. Standar dapat ditetapkan untuk kinerja individu dan secara relatif dan stabil
 - b. Metode produksi dan kombinasi tenaga kerja secara relatif juga konstan
3. Komitmen Organisasional
 - a. Terdapat komitmen sangat kuat terhadap profesi individu atau pimpinan
 - b. Para pegawai bisa bersikap objektif dan standar kinerja tersedia secara jelas
4. Status jabatan
 - a. Status jabatan yang mendukung diberikannya tunjangan kinerja
 - b. Status jabatan disertai pangkat dan golongan pegawai
 - c. Status Jabatan disertai lama jenjang bekerja

Tunjangan kinerja terdiri atas kesetujuan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di

mana orang itu bekerja. Tunjangan kinerja merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada ASN selain dalam bentuk uang (Sutanto, 2017:11). Faktor-faktor Tunjangan Kinerja dapat dilihat dari:

1. Pekerjaan, dapat berupa:
 - a. Tugas yang menarik
 - b. Tantangan bekerja
 - c. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
 - d. Kesempatan mendapatkan pengakuan
 - e. Tujuan yang ingin dicapai
2. Lingkungan kerja, dapat berupa:
 - a. Kebijakan yang sehat
 - b. Supervisi yang kompeten
 - c. Lingkungan kerja yang nyaman
 - d. Kerabat kerja yang menyenangkan

Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi kerja meliputi upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Unsur-unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Upaya yang diarahkan tersebut haruslah konsisten dengan tujuan organisasi, adapun kebutuhan adalah keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik (Robbins & Judge, dalam Busro, 2018)

Uno (dalam Fitria, 2017), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Moon (dalam Busro, 2018) mengemukakan bahwa motivasi pegawai sangat efektif untuk meningkatkan dan memenuhi kepuasan kerja pegawai dimana faktor-faktor

motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji dan promosi).

Motivasi adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhinya (Luthans, dikutip dalam Busro, 2018). Motivasi dapat diartikan sebagai sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi adalah pertimbangan yang penting bagi pimpinan karena motivasi bersama-sama kemampuan faktor-faktor lingkungan sangat mempengaruhi kinerja individu (Griffin, dalam Busro, 2018).

Motivasi kerja adalah suatu hal yang penting yang sering di singgung oleh pimpinan organisasi, baik secara terbuka maupun terselubung karena motivasi kerja akan dapat mempengaruhi dukungan pegawai untuk perubahan organisasi yang dilakukan oleh suatu instansi (Busro, 2018:49).

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (dalam Busro, 2018:51), di antaranya :

1. Prinsip Partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Mengakui andil bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andir di dalam usaha pencapaian

tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.
5. Prinsip memberi perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Herzberg (dalam Busro 2018:58) mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai Teori Motivasi Dua Faktor. Kedua faktor tersebut meliputi faktor ekstrinsik dan intrinsik, di antaranya:

1. Faktor Motivator

Faktor motivator ini dapat memacu seseorang untuk bekerja lebih baik dan bergairah. Aspek yang termasuk kategori ini antara lain: pengakuan dari orang lain, peluang untuk berprestasi, tantangan dan tanggung jawab. Terpenuhinya faktor ini, menyebabkan orang merasa puas, tetapi bila tidak terpenuhi tidak akan mengakibatkan ketidakpuasan. Faktor motivator yang menyentuk manusia melalui rasa senang/cinta dan tidak senang/cinta bekerja dan dapat meningkatkan /menurunkan produktivitas kerja. Selain itu, kepuasan juga menyangkut pekerjaan itu sendiri, keberhasilan, prestasi kerja, pengakuan, tantangan kerja, peningkatan tanggung jawab, pertumbuhan dan pengembangan.

Faktor motivator atau faktor intrinsik ketika ada dalam pekerjaan dapat membentuk motivasi yang kuat hingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Faktor yang ada dalam rangkaian ini disebut satisfier atau motivator yang meliputi:

- 1) Pencapaian
- 2) Pengakuan
- 3) Tanggung jawab
- 4) Kemajuan
- 5) Pekerjaan itu sendiri
- 6) Kemungkinan untuk tumbuh

2. Faktor Kebersihan (*Hygiene*)

Keberadaan faktor ini tidak akan meningkatkan motivasi kerja, namun faktor ini kalau tidak ada akan menimbulkan ketidakpuasan. Aspek yang termasuk dalam faktor ini antara lain gaji, cara pengawasan, hubungan antar pekerja, dan kondisi kerja.

Faktor hygiene yang menyentuh manusia melalui rasa puas dan tidak puas dalam pekerjaan, karena itu menyangkut lingkungan kerjanya. Selain itu juga berkaitan dengan kebijakan dan administrasi pekerjaan, pengawasan, kondisi kerja, hubungan antarpersonal, uang, status dan keamanan.

Faktor hygiene tidak meningkatkan produktivitas atau hasil kerja, tetapi sekedar menjadi faktor pemelihara, karena mempertahankan tingkat kepuasan kerja. Akan tetapi, bilamana faktor ini diturunkan dapat mengakibatkan merosotnya produktivitas, adapun faktor motivator menyentuh rasa puas atas keberhasilan, kecintaan terhadap profesi, pengakuan, memperoleh pengalaman dari pekerjaan yang memberi tantangan dan tanggung jawab.

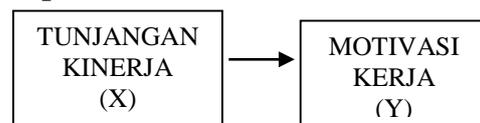
Faktor hygiene atau ekstrinsik, konteks pekerjaan yang menimbulkan ketidakpuasan antar pegawai ketika kondisi tersebut tidak ada. Kondisi ini

adalah dissatisfier atau faktor hygiene, karena faktor tersebut untuk mempertahankan suatu tingkat dari adanya kepuasan, antara lain:

- 1) Gaji
- 2) Keamanan pekerjaan
- 3) Status
- 4) Prosedur instansi
- 5) Kualitas pengamanan teknis
- 6) Kualitas hubungan interpersonal

Dari teori 2 faktor tersebut menjelaskan bahwa Herberg menamakan dua faktor yang merupakan inti teori dengan hygiene dan motivasi. Dia menyatakan bahwa faktor hygiene yang memenuhi kebutuhan tingkat rendah berbeda dengan motivator yang memenuhi tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Artinya bila faktor hygiene (faktor di luar pekerjaan seperti kondisi kerja, gaji, dan insentif) tidak seimbang, pegawai akan merasa tidak puas. Menambah faktor hygiene (seperti insentif) pada pekerjaan (memberikan apa yang disebut Herberg motivasi ekstrinsik) adalah cara paling rendah untuk memotivasi seseorang karena kebutuhan tingkat rendah lebih mudah terpenuhi.

Hipotesis



Gambar 1 Model Hipotesis

- Ho: Tidak terdapat pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Camat Kota Pagar Alam
- Ha : Terdapat pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Camat Kota Pagar Alam

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *asosiatif*. Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016:11). Penelitian *asosiatif* dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh atau pun juga hubungan antara variabel X (Tunjangan Kinerja) dan Variabel Y (Motivasi Kerja). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai ASN yang mendapat tunjangan kinerja di 5 Kantor Camat dalam lingkungan Pemerintah Kota Pagar Alam sebanyak 66 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Teknik *non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan *sampling jenuh* (*sensus*) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi kecil, kurang dari 100 orang (Sugiyono, 2015:301). Sehingga jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 66 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisisioner dan wawancara tidak terstruktur. Teknik pengukuran data menggunakan skala likert. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel Independent Tunjangan Kinerja (X) yang terdiri dari 9 butir item dan variabel Dependent yang terdiri dari 12 butir dari item variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji Uji Validitas dan Reliabilitas dengan menggunakan bantuan program *SPPS* (*Statistical*

Product and Service Solution) *Version 16.0* telah dilakukan untuk variabel Independent Tunjangan Kinerja (X) yang terdiri dari 9 butir item dan variabel Dependent yang terdiri dari 12 butir dari item variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y).

Uji Validitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur serta mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tetap. Sementara hasil penelitian valid, apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Ketentuan suatu instrumen dikatakan valid apabila syarat minimum terpenuhi, yaitu kalau koefisien korelasi $> 0,300$. Jadi korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,300, maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2016). Disamping itu validitas instrumen juga perlu diuji secara statistik, yaitu dengan melihat tingkat signifikansi untuk masing-masing instrumen. Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil seperti pada Tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Butir Instrumen
Variabel Penelitian

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Tunjangan Kinerja (X)	1	0,531	0,300	Valid
	2	0,651	0,300	Valid
	3	0,516	0,300	Valid
	4	0,610	0,300	Valid
	5	0,658	0,300	Valid
	6	0,712	0,300	Valid
	7	0,672	0,300	Valid
	8	0,583	0,300	Valid
	9	0,696	0,300	Valid
Motivasi Kerja Pegawai (Y)	1	0,770	0,300	Valid
	2	0,677	0,300	Valid
	3	0,714	0,300	Valid
	4	0,683	0,300	Valid

5	0,633	0,300	Valid
6	0,373	0,300	Valid
7	0,364	0,300	Valid
8	0,529	0,300	Valid
9	0,453	0,300	Valid
10	0,628	0,300	Valid
11	0,733	0,300	Valid
12	0,597	0,300	Valid

Sumber : Diolah penulis berdasarkan SPSS 16.0 (2020)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan instrumen yakni variabel Tunjangan Kinerja (X) dan variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,300) dengan demikian seluruh butir instrumen dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir item yang diajukan sebagai instrumen variabel penelitian memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dinyatakan bahwa sampel yang digunakan bersifat valid dan reliabel dan untuk mengetahui hasil validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada lampiran. Uji reliabilitas dipergunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur mempunyai kehandalan dalam mengukur suatu dimensi. Dalam artian bahwa jika pengukuran dilakukan berulang kali akan memberikan hasil yang sama dalam setiap pengukuran. Dalam hal ini apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 ($\alpha > 0,6$), maka variabel dan item yang diukur dapat dipercaya dan diandalkan.

Tabel 4
Hasil Uji Realibilitas Variabel Tunjangan Kinerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	9

Sumber : Diolah penulis berdasarkan SPSS 16.0 (2020)

Dari hasil uji realibilitas variabel Tunjangan Kinerja (X) seperti yang terlihat pada Tabel 4 diketahui bahwa variabel Tunjangan Kinerja menunjukkan hasil yang *Realibility coefficient* dengan nilai *alpha cronbach's* sebesar 0,805 dimana nilai *alpha cronbach's* $> 0,6$. Hasil ini berarti kuesioner untuk variabel X yang digunakan memenuhi syarat.

Tabel 5
Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	12

Sumber : Diolah penulis berdasarkan SPSS 16.0 (2020)

Dari hasil uji realibilitas variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y) seperti yang terlihat pada Tabel 5 diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja Pegawai menunjukkan hasil yang *Realibility coefficient* dengan nilai *alpha cronbach's* sebesar 0,829 dimana nilai *alpha cronbach's* $> 0,6$. Hasil ini berarti kuesioner untuk variabel X yang digunakan memenuhi syarat.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier sederhana guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu Seberapa Besar Tunjangan Kinerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kota Pagar Alam.

$$Y = a + b X + e$$

Di mana :

Y = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel X (Tunjangan Kinerja)

X = Tunjangan Kinerja

e = error / variabel pengganggu

Berikut ini akan diuraikan analisis hasil penghitungan dengan menggunakan regresi linier sederhana :

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R²) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

Tabel 6. Analisis Koefisien Determinasi Regresi Linier Sederhana

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.597	.591	5.547

a. Predictors: (Constant), Total Tunjangan Kinerja

Sumber : Diolah penulis berdasarkan SPSS 16.0 (2020)

Berdasarkan analisis koefisien determinasi dengan *model summary* pada Tabel 6, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) = 0,773 dan nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,597 dan nilai *R Square* setelah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah 0,591. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Tunjangan Kinerja sebesar 59,7 % sedangkan sisanya sebesar 40,3% dapat

dijelaskan oleh faktor lain diluar yang diteliti.

Persamaan Regresi Linier Sederhana

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi linier sederhana Pengaruh variabel Tunjangan Kinerja (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) Pegawai Kantor Camat Kota Pagar Alam, maka perlu dilakukan analisis koefisien regresi.

Tabel 7 Analisis Koefisien Keberartian Persamaan Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.245	2.890		3.545	.001
	Total Tunjangan Kinerja	.943	.097	.773	9.739	.000

a. Dependent Variable: total Motivasi Kerja Pegawai

Sumber : Diolah penulis berdasarkan SPSS 16.0 (2020)

Hasilnya adalah konstanta regresi sederhana : 10,245 koefisien regresi variabel Tunjangan Kinerja : 0,943. Berdasarkan hasil analisis Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kota Pagar Alam sebagaimana tampak pada Tabel 7 di atas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$\text{Motivasi Kerja (Y)} = 10,245 + 0,943 \text{ Tunjangan Kinerja (X)}$
--

Maka dari itu dapat dijelaskan bahwa Tunjangan Kinerja memiliki nilai 0,943 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, sehingga Tunjangan Kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh masing-masing variabel independen (Tunjangan Kinerja) dapat dijelaskan bahwa berdasarkan hasil dari uji validitas instrumen pada Tabel 3 seluruh pernyataan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,300) dengan nilai terendah 0,516 dan nilai r hitung yang tertinggi 0,712 dengan demikian seluruh pernyataan dapat dikatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur tunjangan kinerja sedangkan seluruh butir pernyataan variabel motivasi kerja pegawai menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,300) dengan nilai terendah 0,364 dan nilai r hitung yang tertinggi adalah sebesar 0,770. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan uji realibilitas pada tabel 4 diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* > 0.60 pada variabel tunjangan kinerja (X) nilai *cronbach's alpha* $0.805 > 0.60$, sehingga item pernyataan yang mengukur variabel tunjangan kinerja dinyatakan *reliable*. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja pegawai (Y) nilai *cronbach's alpha* sebesar $0.829 > 0.60$ sehingga item pernyataan yang mengukur variabel penelitian dinyatakan *reliable*.

Berdasarkan hasil Uji regresi linier sederhana didapat signifikansi sebesar 0,000. Nilai 0,000 ini $< 0,05$ dengan nilai konstanta regresi sederhana : 10,245, koefisien regresi variabel Tunjangan Kinerja : 0,943. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh antara Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kota Pagar Alam.

Hasil penelitian yang menerangkan bahwa variabel Tunjangan Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja dengan kontribusi sebesar 94,3%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dapat tercipta dengan adanya Tunjangan Kinerja yang memadai.

Dari hasil penelitian di atas artinya Tunjangan Kinerja memegang peran yang sangat penting dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai. Semakin besar tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai maka motivasi kerja pegawai untuk lebih giat bekerja semakin tinggi karena pegawai cenderung menjadikan tunjangan kinerja sebagai acuan untuk termotivasi bekerja lebih giat lagi. Suatu instansi pemerintahan harus mampu menciptakan tunjangan kinerja yang mampu memotivasi pegawai untuk lebih giat dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga memperkuat hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Liza Hardani, dkk (2013) yang membuktikan bahwa Tunjangan Kinerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Banjarmasin dengan persamaan $Y=11,113 +0,364 X$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, artinya lebih kecil dari 0,05 yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Banjarmasin.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Jacqueline Fritzie Najooan, dkk (2018) juga menunjukkan kesamaan hasil penelitian dengan yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan variabel tunjangan kinerja menunjukkan hasil yang positif signifikan yang *mempengaruhi* Motivasi Kerja Pegawai Dinas

Pertanian Kota Minahasa dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,000, sama hal yang dilakukan oleh peneliti dimana tingkat signifikansi variabel Tunjangan kinerja kurang dari 0,000 kurang dari 0.05 yang dimana berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Di Kota Pagar Alam.

Namun demikian, hasil penelitian dari Yusnia Hanifa (2017) yang meneliti variabel tunjangan kinerja terhadap keputusan pembelian bertolak belakang dengan hasil penelitian yang peneliti lakukan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t, dimana nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas yaitu sebesar 0,061 yang dimana nilai probabilitas sebesar 0,05 dengan demikian hipotesis dalam penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel tunjangan kinerja terhadap keputusan pembelian tidak dapat dibuktikan kebenarannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat di Kota Pagar Alam.
2. Hasil uji regresi linier sederhana didapatkan signifikansi sebesar 0,000. Nilai $0.000 < 0.05$ dengan nilai konstanta regresi $Y = 10.245 + 0,943$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat di Kota Pagar Alam.

Beberapa hal yang disarankan dalam penelitian ini yaitu :

1. Hendaknya Pemerintah Kota Pagar Alam dapat memberi

perhatian yang serius, terukur dan terencana dalam pemberian Tunjangan Kinerja kepada ASN. Beberapa strategi yang dapat dilakukan adalah dengan membangun Sistem Informasi Remunerasi Berbasis Online yang terkait dengan Penilaian Kinerja Pegawai sehingga proses pengelolaannya akan lebih transparan, akuntabel, efektif dan efisien.

2. Hasil penelitian ini masih terbatas pada variabel Tunjangan Kinerja dan Motivasi Kerja Pegawai. Disarankan di masa yang akan datang Penulis berharap penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain diluar penelitian ini seperti pengawasan, semangat kerja, disiplin kerja dan lain sebagainya serta menambah variabel lain yang masih berkaitan dengan variabel yang sudah ada di penelitian ini, sehingga dapat dianalisis lebih mendalam bagaimana tunjangan kinerja dapat berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Tanjung, Heri, 2003. *Manajemen Motivasi*, Jakarta : Grasindo
- Dwiyanto, Agus, 2015. *Reformasi Birokrasi Kontekstual*. Yogyakarta:Lembaga Administrasi Negara (LAN)-Gadjah Mada University Press.
- Adiperdana, Ardan, 2016. *Implementasi Reformasi Birokrasi Melalui Revolusi Mental Birokrasi Sebagai Upaya Membentuk Pemerintahan Berkelas Dunia*,

- dalam
<https://www.menpan.go.id/site/cerita-sukses-rb/implementasi-reformasi-birokrasi-melalui-revolusi-mental-birokrasi-sebagai-upaya-membentuk-pemerintahan-berkelas-dunia>.
- Alawiya, Nayla, Yuliantiningsih, Sudrajat Dan Sari, 2013. Kebijakan Remunerasi Pegawai Negeri Sipil (Analisis Materi Muatan Penentuan Nilai Dan Kelas Jabatan Dalam Pemberian Remunerasi), *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 13 No. 2 Mei 2013, hal. 210-216
- Busro, Muhammad, 2018. *Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Fitria, Ferida Ning, dkk, 2017. Pengaruh Tunjangan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 48 No.1 Juli 2017, Hal.195-201
- Hanifah, Yusnia, 2017. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan daerah Aliran Sungai di Jawa Timur. *Jurnal ekonomi*, Vol. 11 No.2 Mei 2017, Hal. 187-193
- Hardani, Liza, Ahmad Alim Bachri dan Dahniar, 2016. Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 4, No.1 Februari 2016, Hal. 23-37
- Holidin, Defny, 2013. *Reformasi Birokrasi dalam Praktik*, diterbitkan oleh Kemenpan RB- - Deutsche (GIZ) GmbH melalui DeCGG atas nama Kementerian Federal Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan Jerman (BMZ), Jakarta : Percetakan & SMK Grafika Desa Putera
- Najoan, Jecqueline Fritzie, Lyndon R. J. Pangemanan, Ellen G. Tangkere, 2018. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Minahasa, *Jurnal Sosio Ekonomi*, Volume 14 Nomor 1, Januari 2018, Hal.11- 24 Hal.
- Rongalaha, Jhon Robin, 2015. Manfaat Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Unika De La Salle Manado, *e-journal Acta Diurna*, Volume IV. No.4. Tahun 2015
- Ruky, Ahmad. 2016. *Strategi, Kebijakan, dan Cara Penataan Upah, Gaji dan Remunerasi*. Jakarta : PT. Intipesan Pariwara.
- Sunarno, 2007. Reformasi Birokrasi Dalam Rangka Mewujudkan *Good Governance* di Indonesia, *Jurnal Wacana Kinerja*, 10 (2), hal.7-16
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methode)*. Bandung : Alfabet
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta
<http://alfabetail.com/alfabetail/catid=1&Itemid=42&tahun=2014> (Diunduh tanggal 1 November 2015)