



EFFECT OF PERFORMANCE ALLOWANCE AND QUALITY OF WORK LIFE ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI

Hendra Suryana¹⁾, Banuara Nadeak²⁾, Nunung Nurhasanah³⁾
Fakultas ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia
1910632020018@student.unsika.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to test and analyze the effect of Performance Allowance and Quality of Work Life on the Work Motivation of employees at Sukamandi Rice Plant Research Center, as well as the implementation of quality of working life by the Head of the Center for Rice Plant Research. The methods used in this study are questionnaires, observations and library studies. In this study the population was 206 civil servants with a sample of 67 people. The results showed that there was a positive and significant influence, a Performance Allowance variable with a significance value of 0.000, a Work Quality of Life variable with a significance value of 0.000. The calculation of the performance allowance variable regression coefficient value (X1) is 0.835. Positive value, so it can be said that abhwa variable Performance Allowance (X1) has a positive effect on Work Motivation (Y), the variable regression coefficient value of Work Quality of Life (X2) is 0.651. Positive value, so it can be said that the variable Quality of Work Life (X2) has a positive effect on Work Motivation (Y). Meanwhile, simultaneously Performance Allowance and Work Quality of Life have a significant effect on Work Motivation with a calculated F value of 30,992.

Keywords : *Performance Benefits; Quality Of Working Life; Work Motivation*

ABSTRAK

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi dan studi pustaka. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 206 pegawai negeri sipil dengan sampel 67 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, variabel Tunjangan Kinerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, variabel Kualitas Kehidupan Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Perhitungan nilai koefisien regresi variabel Tunjangan Kinerja (X1) adalah sebesar 0,835. Bernilai positif, sehingga dapat dikatakan abhwa variabel Tunjangan Kinerja (X1) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Y), nilai koefisien regresi variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2)

adalah sebesar 0,651. Bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Y). Sedangkan secara simultan Tunjangan Kinerja dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai F hitung sebesar 30,992.

Kata Kunci : Tunjangan kinerja; Kualitas kehidupan kerja; Motivasi kerja

I. PENDAHULUAN

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 diterima oleh pegawai,

tunjangan kinerja bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi (Handoko dalam Hasibuan 2012:118). Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu S.P Hasibuan, 2012:10).

Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal pencapaian tujuan organisasi adalah dengan memberikan motivasi. Malayu S.P Hasibuan (2008:141) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Secara teoritis Tunjangan Kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang

Saat ini yang menjadi persoalan adalah, apakah sistem Tunjangan Kinerja benar-benar meningkatkan kinerja serta memberikan kontribusi yang tinggi bagi motivasi kerja pegawai atau tidak. Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil merupakan amanat pada pasal 2 Peraturan Presiden Nomor 88 tahun 2013 disebutkan bahwa kepada pegawai yang mempunyai jabatan tertentu di Lingkungan Kementerian Pertanian selain diberikan penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, diberikan Tunjangan Kinerja setiap bulan. Untuk melaksanakan ketentuan pada Peraturan Presiden Nomor 88 tahun 2013 tersebut, Menteri Pertanian Nomor 06/Permentan/KU.060/02/2016 tentang Pedoman Pelaksanaan Pemberian *Tunjangan Kinerja* bagi Pegawai di Lingkungan *Kementerian Pertanian*.

Tunjangan yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja. Dimana tunjangan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaan dan tunjangan juga dapat memberikan semangat kerja yang tinggi. Tujuan mengaitkan tunjangan atau upah dengan kinerja menurut (Wirawan,

2009:27) antara lain adalah (a) untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dengan merekrut dan mempertahankan retensi karyawan dengan kompetensi tinggi, (b) merupakan bagian strategi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efisien dengan skema yang disusun berdasarkan tujuan kinerja, seperti tingkat efektivitas organisasi, (c) menciptakan sistem manajemen SDM dengan sistem imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang meningkatkan motivasi kerja pegawai, (d) kompensasi juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang mengontrol, mengembangkan dan mempertahankan kinerja tinggi karyawan.

John & Louis dan Wayne dalam Yusuf (2010:9) menjelaskan beberapa aspek untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja yaitu: (a) Manajemen partisipatif, yakni karyawan memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, dapat melakukan berbagai aktivitas yang relevan dengan aktivitas pokok maupun di luar pekerjaan di lingkungan perusahaan (b) Lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman, yakni karyawan merasa nyaman bekerja di lingkungan yang tidak termasuk kategori sick environmental (building) meskipun dengan pekerjaan berisiko karena perusahaan memberikan sarana jaminan, sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (c) Desain pekerjaan, pekerjaan didesain untuk membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan senang dan peduli serta menjadi berharga dan memiliki arti bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja (d) Kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri, yaitu kesempatan mengikuti pelatihan (training), pemahaman nilai pekerjaan, desain kerja sebagai pertimbangan untuk penyelesaian tugas (reason for effort) dan atribusi diri (internal locus of control) mengambil hikmah atas kegagalan (e) Penghargaan kerja, karyawan mendapatkan kesempatan untuk membangun atau meningkatkan performance sehingga akan berusaha menghindari kegagalan, berusaha menunjukkan hal yang dipandang lebih berharga dan dapat mempertimbangkan pandangan sosial dalam hasil atau prestasi dalam bekerja.

Dalam penelitian S Nurul Nabila (2016) pada skripsinya yang berjudul Pengaruh Tunjangan Kinerja dan *Quality of Work Life* terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan menyimpulkan bahwa Tunjangan Kinerja dan Kualitas Kehidupan Kerjaberpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Pengaruh positif dapat diartikan semakin tinggi tunjangan kinerja maka motivasi kerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika tunjangan kinerja pegawai kurang maka motivasi pegawai akan menurun. Begitupun dengan kualitas kehidupan kerja, jika kualitas kehidupan kerja baik maka motivasi pegawai juga akan baik. Sebaliknya jika kualitas kehidupan kerja pegawai kurang baik, maka motivasi pegawai akan menurun.

Tujuan dari penelitian ini adalah; (a) Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara parsial Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Balai Besar Penelitian Tanaman Padi Sukamandi (b) Untuk Mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara parsial Kualitas Kehidupan Kerjaterhadap Motivasi Kerja Pegawai Balai Besar Penelitian Tanaman Padi Sukamandi (c) Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara simultan Tunjangan Kinerja dan Kualitas Kehidupan Kerjaterhadap Motivasi Kerja Pegawai Balai Besar Penelitian Tanaman Padi Sukamandi.

II. Metode Penelitian

Sampel

Menurut Sugiyono (2013:116) sampel tersebut merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik penduduk. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan proporsional stratified random sampling. Proporsional Stratified Random Sampling, menurut A. Gima Sugiama (2008:119): "Ini adalah penarikan sampel secara proporsional dari setiap sub-populasi". Untuk mengetahui jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini, para peneliti menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Deskripsi:

n = Jumlah sampel

N = Populasi

Ne^2 = Tingkat kesalahan (persen kurang akurasi karena kesalahan penarikan sampel 10%).

Berdasarkan rumus di atas, maka jumlah sampel yang diambil adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{206}{1 + 206 \cdot (0,10)^2}$$

$$n = 67,32$$

Jumlah sampel (n) dibulatkan menjadi 67 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner (Kuesioner), Observasi, Studi Perpustakaan

Teknik Analisis Data

Dalam bagian ini diuraikan jenis analisis statistik yang digunakan. Dilihat dari metodenya, ada dua jenis statistik yang bisa dipilih, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensi. Dalam statistik inferensi ada statistik parametrik dan statistik nonparametri. Beberapa teknik analisis statistik parametrik memang lebih canggih dan karenanya mampu memberikan informasi yang lebih akurat jika dibandingkan dengan teknik analitik serupa dalam statistik nonparametric. Penerapan statistik parametrik yang tepat harus memenuhi beberapa persyaratan (asumsi). Jika Anda menggunakan komputer, Anda perlu menyebutkan program, seperti SPSS (Solusi Produk dan Layanan Statistik) untuk Windows.

III. HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan bantuan komputer pada program SPSS versi 20 for windows untuk uji reliabilitas dari masing-masing variabel yang terdiri dari Tunjangan Kinerja (X1), Kualitas Kehidupan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (Y) di mana hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Reliability Statistics Variabel Tunjangan Kinerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,867	,871	9

Sumber: BB Padi data kuesioner yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 2. di atas, hasil uji reliabilitas variabel tunjangan kinerja menunjukkan bahwa nilai *alpha* 0,867 > 0,6 sehingga semua *item* pertanyaan komunikasi sudah *reliable* (tetap). Hal ini sesuai dengan teori dari (Arikunto, 2010:231).

Tabel 2.
Hasil Uji Reliability Statistics Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,907	,908	15

Sumber: BB Padi data kuesioner yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 3. di atas, hasil uji reliabilitas variabel kualitas kehidupan kerja menunjukkan bahwa nilai *alpha* 0,907 > 0,6 sehingga semua *item* pertanyaan komunikasi sudah *reliable* (tetap). Hal ini sesuai dengan teori dari (Arikunto, 2010:231).

Tabel 3.
Hasil Uji Reliability Statistics Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,903	,904	15

Sumber: BB Padi data kuesioner yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 4. di atas, hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai *alpha* 0,903 > 0,6 sehingga semua *item* pertanyaan

komunikasi sudah *reliable* (tetap). Hal ini sesuai dengan teori dari (Arikunto, 2010:231).

Persamaan Model Regresi

$$Y = 18,992 + 0,307 + 0,538 + e$$

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel motivasi (Y) terhadap motivasi sebesar 18,992. Nilai koefisien tunjangan kinerja untuk variabel X1 sebesar 0,307 menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dengan motivasi kerja pegawai berpengaruh positif. Dimana semakin baik pemberian tunjangan kinerja pegawai akan semakin meningkat. Nilai koefisien kualitas kehidupan kerja = 0,538 dapat diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja pegawai dapat berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini dapat dikatan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja pegawai maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Pembahasan

Hubungan Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Pengaruh tunjangan kinerja dengan motivasi melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif antara tunjangan kinerja dengan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tunjangan kinerja di Balai Besar Penelitian Tanaman Padi berdampak terhadap motivasi kerja pegawai, dimana semakin baik tunjangan kinerja maka dampaknya terhadap motivasi kerja pegawai akan dapat lebih ditingkatkan.

Berdasarkan tabel. 4.12 maka dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi variabel tunjangan kinerja (X1) sebesar 0,835 bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa variabel tunjangan kinerja (X1) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y).

Selanjutnya hasil signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ artinya bahwa variabel tunjangan kinerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Jadi kesimpulan variabel tunjangan kinerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Hal ini sesuai dengan teori dari Kasmir (2016:253) yaitu jika kompensasi meningkat maka motivasi kerja juga akan menguat, demikian pula sebaliknya jika kompensasi yang diterima tidak layak atau kurang, maka motivasi kerja juga akan melemah.

Hubungan Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi yakni antara kualitas kehidupan kerja (X2) dengan motivasi kerja (Y), ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan dengan motivasi kerja (Y). Dimana kualitas kehidupan kerja (X2) dapat diikuti oleh peningkatan motivasi kerja (Y), sedangkan dari uji parsial ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja (X2) dengan motivasi kerja (Y) sebab memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$.

Berdasarkan tabel 4.13 maka dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0,651 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif motivasi kerja.

Selanjutnya hasil signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ artinya bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Jadi kesimpulan variabel kualitas kehidupan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Hal ini sesuai dengan penelitian Ita Maemunah Upiek

Haeryah Sadkar, dan Herry Ryana (2015) Secara simultan, kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Sheraton Bandung Hotel & Towers.

Hubungan Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel tunjangan kinerja (X1) dan variabel kualitas kehidupan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y) pada Balai Besar Penelitian Tanaman Padi. Dengan f hitung 30,992 dan f tabel = 2,35. Analisis data statistik menunjukkan bahwa tingkat probabilitas (Sig) 0,000. Oleh probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel tunjangan kinerja (X1) dan variabel kualitas kehidupan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y), dan model regresi layak dipakai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh S Nurul Nabila (2016) pada skripsinya yang berjudul Pengaruh Tunjangan dan *Quality of Work Life* terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan menyimpulkan bahwa Tunjangan Kinerja dan *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

IV. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu, Dari hasil penelitian setiap variabel memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Balai Besar Penelitian Tanaman Padi, maka seyogyanya hal ini harus terus diperhatikan agar motivasi kerja pegawai dapat menjadi lebih baik lagi. Dari hasil analisis diketahui bahwa tunjangan kinerja dan kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja pegawai Balai Besar Penelitian Tanaman Padi, hal ini perlu mendapat perhatian instansi khususnya bagi pimpinan agar dapat melakukan tugasnya dengan baik lagi, dalam hal ini adalah pemberian tunjangan kinerja dan kualitas kehidupan kerja, karena semakin erat hubungannya maka akan semakin baik pula motivasi kerja pegawainya. Hasil penelitian menunjukkan secara bersama-sama tunjangan kinerja dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, tentunya hal ini dapat terus ditingkatkan dan dipertahankan. Berdasarkan analisis pula diketahui bahwa tunjangan kinerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja pegawai Balai Besar Penelitian Tanaman Padi, berarti kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi motivasi pegawai, seyogyanya bagi pimpinan agar terus meningkatkan kualitas kehidupannya dan tetap memperhatikan secara terus menerus dengan tidak melupakan variabel lain yang juga sama penting.

V. REFERENCE

Arikunto, 2013. Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.

Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

- Kadarisman. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mathis dan Jackson. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mosadeghrad, Ali Mohammad. 2013. "Quality of Working Life: An Antecedent to Employee Turnover Intention". *International Journal of Health Policy and Management*. Vol. 1(x), 1-10. Iran: Tehran University of Medical Sciences.
- Nabila, S.N. 2016. Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Quality of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi. UIN Alaudin-Sulsel.
- Newstrom, John W. 2011. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. Newyork-America: McGraw-Hill Education.
- Porkiani, Masoud, et al. 2011. Relationship Between The Quality of Work Life and Employees' Aggression. *Journal of American Science*, Vol. 7(2).
- Sugiyama, A. Gima. 2008. *Metode Riset Bisnis Dan Manajemen*. Cetakan Pertama. Bandung: Guardaya Intimarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-13. Bandung: Alfabeta CV.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Yusuf, Tamsil*. 2010. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja*. PDAM Makassar.
- Zameer, Hashim, Shehzad Ali, Waqar Nisar dan Muhammad Amir. 2014. The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* Vol. 4, No.1. p.293-298.